

ITSENSÄ JOHTAMINEN YLEMMISSÄ AMMATTIKORKEAKOULU OPINNOISSA



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Visamäki, sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen
Kevät, 2018
Kirsi Chime & Jarmo Lonkola

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen
Visamäki

Tekijä	Kirsi Chime & Jarmo Lonkola	Vuosi 2018
Työn nimi	Itsensä johtaminen ylemmissä ammattikorkeakoulu opinnoissa	
Työn ohjaaja/t	Merja Salminen	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä tietoa ylemmässä ammattikorkeakoulussa opiskelevien opiskelijoiden kokemuksia itsensä johtamisen merkityksestä opinnoista valmistumiseen. Opintojen keskeyttäminen ja pitkittyminen on merkittävä ongelma Suomen ammattikorkeakouluissa. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää opiskelijoiden kykyä johtaa itseään opinnoissa ja siten nopeuttaa heidän opinnoista valmistumista sekä vähentää opintojen keskeytymisiä ammattikorkeakoulussa.

Tutkimusaineisto koostuu 36 ylemmän ammattikorkeakouluopiskelijan antamasta 205 kirjallisesta ohjeesta sekä heidän työpajoissa käymistä keskusteluista itsensä johtamisen vaikutuksista opinnoista valmistumiseen. Tutkimusaineisto kerättiin lokakuussa 2016 Hämeen ammattikorkeakoulun, Lahden ammattikorkeakoulun sekä Laurea ammattikorkeakoulujen yhteistyössä järjestetyn Ethical Leadership and Management Symposiumin itsensä johtamisen työpajoista. Tutkimusaineisto kerättiin toimintatutkimuksena tulevaisuuden muistelu työpajoista ja menetelmänä käytettiin ennakointidialogia.

Opinnäytetyö rakentuu teoreettisesta viitekehyksestä, tutkimuksesta sekä johtopäätöksistä. Teoreettinen viitekehys on jaettu johtamiseen, itsensä johtamiseen sekä opiskeluun aikuisena. Teoriaosassa kerromme, kuinka itsetuntemus luo pohjan itsensä johtamiseen sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Teorian tietolähteinä on käytetty kirjallisuutta ja internetlähteitä. Opiskelijoiden antamia ohjeita on analysoitu Pentti Sydänmaanlakan itsensä johtamisen teorian Oy minä Ab mallin mukaan. Tutkimuksen tulokset on jaettu viiteen eri osa-alueeseen, keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Opiskelijoilta saaduissa ohjeissa korostuivat erityisesti opiskelijoiden ajan käyttöön, asioiden priorisointiin sekä palautumiseen liittyvät asiat. Opinnäytetyön tuloksissa ja pohdinnassa kerrotaan ohjeet, joita noudattamalla opiskelijat valmistuvat ylemmästä ammattikorkeakoulusta. Tutkimuksen mukaan opiskelijoiden itsetuntemusta sekä omien vahvuuksien tiedostamista tulee lisätä, jotta he osaisivat paremmin johtaa itseään kohti valmistumista.

Avainsanat Itsensä johtaminen, itsetuntemus, opiskelu aikuisena, motivaatio

Sivut 53 sivua, joista liitteitä 9 sivua

The management and development of social and health sector
Visamäki

Author	Kirsi Chime & Jarmo Lonkola	Year 2018
Subject	Self-management in Master`s degree studies	
Supervisors	Merja Salminen	

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to gather information of the students studying in the higher university of applied sciences on the experiences about the meaning of self-management from the time of the studies to graduation. The suspension or prolonging of studies is a significant problem in universities of applied sciences in Finland. The aim of this study was to develop the self-management skills of the students and thus speed up their graduation, and lessen the amount of the interruption of studies in the university of applied sciences.

The study part consists of 205 written instructions given by 36 higher students of applied sciences and the conversations they had about the influence of self-management through the studies until graduation. The study data was gathered from the Ethical Leadership and Management Symposium workshops on self-management that the University of Applied Science of Tavastland, the University of Applied Sciences of Lahti and the University of Applied Sciences Laurea in September 2016. The study data was gathered as an activity analysis from reminiscence of future and the study method was anticipation dialogue.

The thesis consists of theoretical framework, the study, and the conclusions. The theoretical framework is divided to management, self-management and studies as an adult. In the theory section we tell how self-knowledge creates the basis self-management and overall welfare. The source of the theory is literature and internet sources. The instructions given by the students have been analysed according to Pentti Sydänmaanlakka self-management model 'Oy Minä Ab'. The results have been divided into five different areas: body, mind, emotions, values and work. The instructions given by the students were highlighted by students' time allocation, the prioritizing of matters, and thing related to recovery. In the results and conclusions section the instructions are given according to which the students will be able to graduate from the higher university of applied sciences. According to the study the self-awareness and the acknowledging of one's own assets should be increased, so that the students may better manage themselves toward graduation.

Keywords self-management, self-knowledge, adult studying, motivation

Pages 53 pages including appendices 9 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tutkimuksen taustaa	2
1.2	Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja -menetelmät	3
2	JOHTAMINEN	3
2.1	Itsensä johtaminen.....	5
2.2	Itsetuntemus	7
2.3	Henkilökohtaiset vahvuudet ja asenteet	8
2.4	Persoonallisuus ja temperamentti	10
2.5	Tietoinen ja tiedostamaton mieli	11
3	OPISKELU AIKUISENA.....	13
3.1	Elinikäinen oppiminen.....	13
3.2	Opiskelu ylemmässä ammattikorkeakoulussa	14
3.3	Opiskelukykyisyys.....	15
3.4	Oppimisstrategia	15
3.5	Motivaatio	17
3.5.1	Sisäsyntyinen ja sisäistetty motivaatio.....	18
3.5.2	Ulkoinen motivaatio	18
3.6	Ajankäyttö	18
3.7	Stressi	19
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	20
4.1	Ennakointidialogi menetelmä	22
4.2	Aineiston hankinta	22
5	AINEISTO JA SEN ANALYSOINTI	23
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	25
6.1	Henkinen	26
6.2	Fyysinen.....	28
6.3	Psyykkinen.....	30
6.4	Tunteet.....	32
6.5	Ammatillinen	34
6.6	Sudenkuopat ja onnistumisen avaimet.....	36
7	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	37
	LÄHTEET	41

Liitteet

- Liite 1. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta
- Liite 2. Ethical leadership and management symposiumin työpajan ohjelma
- Liite 3. Työpajoista saatu tutkimusaineisto

1 JOHDANTO

Suomalaisen koulutusjärjestelmän keskeisenä kansallisena haasteena pidetään noin yhdeksän prosentin ammattikorkeakoulutuksen keskeyttäneiden opiskelijoiden suurta määrää. Hallitus hyväksyi kesäkuussa 2017 uuden säädöksen vuoden 2018 ammatillisesta koulutuksesta, jossa huomioidaan työelämän muutokset ja pyritään paremmin vastamaan työelämän muutoksiin. Joustavampien oppimispolkujen ansiosta etenkin aikuisopiskelijoiden pitäisi tulevaisuudessa onnistua paremmin yhdistämään opinnot sekä työ. Aikaisempien opintojen ja olemassa olevien taitojen tunnistamisella sekä tunnustamisella pitäisi nopeuttaa opiskelijoiden siirtymistä työelämään. (Euroopan Komissio 2017.)

Yhteiskunnan hyvinvoinnin ja kestäväen kehityksen kannalta on tärkeää, että mahdollisimman moni työikäinen voi jatkaa työelämässä niin pitkään kuin mahdollista. Koulutus luo pohjan yhteiskunnan hyvinvoinnille sekä työurien pidentymisille. Tulevaisuudessa työikäisen väestön vähentyessä tulee haasteeksi, millä toimilla hallitus onnistuu turvaamaan osaavan työvoiman riittävyyden ja parantamaan suomalaisten osaamisen kilpailukykyä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 7.)

Yhteiskunnan talouden vakauttamisessa yhdeksi tehokkaimmaksi tavaksi on nähty työurien pidentämiseen ja koulutuksen parantamiseen liittyvät panostukset. Hallitus onkin asettanut tavoitteeksi, että vuoteen 2020 mennessä saada Suomalaiset maailman osavammaksi kansaksi, kun mittarina käytetään työikäisen väestön korkea-asteen koulutuksen suorittaneita. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 7.)

Korkeakoulujen haasteena on opintojen pitkittyminen ja keskeytyminen. Opiskelijoiden korkeakouluopintoja hidastavia tekijöitä ovat työnteko opintojen aikana, puutteellinen opinto- ja uraohjaus, liian jäykät opetusjärjestelyt sekä opiskelijan opiskelukykyyen ja motivaatioon liittyvät haasteet. Opetusministeriö on asettanut oppilaitoksille tavoitteeksi, että ammattikorkeakouluopiskelijat siirtyvät tutkinnon suorittaneina työelämään vuoden nykyistä aikaisemmin. Tämän johdosta oppilaitosten valtion rahoitusta sidotaan entistä tiiviimmin suoritettuihin opintopisteisiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 45–46.)

Monilla opiskelijoilla ylemmän ammattikorkeakouluopinnot keskeytyvät tai pitkittyvät elämäntilanteiden muutosten tai muuttuneiden urasuunnitelmien johdosta. Syyt opiskeluiden pitkittymiseen voivat johtua monestakin tekijästä. Yksi merkittävimmistä tekijöistä on opiskelijan riittämätön opiskeluvalmius ja motivaatio, joka ilmenee puutteellisenä kykyä johtaa itseään saadakseen opinnot loppuun suoritettua. Työn ohessa opiskelevien ylemmän ammattikorkeakouluopiskelijoiden itsensä johtamisen taidoista opintojen edistäjänä on niukasti tutkittua tietoa. Tämän opinnäytetyön avulla saavutetaan uutta tietoa ylemmässä ammattikorkeakoulussa opiskelevien opiskelijoiden itsensä johtamisen vaikutuksista tutkinnon suorittamiseen.

Itsensä johtaminen valikoitui opinnäytetyömme aiheeksi, koska halusimme selvittää, minkälaisia taitoja ylemmässä ammattikorkeakoulussa opiskeleva opiskelija tarvitsee saadakseen opinnot määräajassa tehdyksi työn ja perhe-elämän ohessa. Toivomme tämän opinnäytetyön auttavan kaikkia opiskelijoita, jotka miettivät, miten voisin johtaa itseäni paremmin saavuttaakseni asettamani tavoitteen. Lisäksi aihe sopii erinomaisesti sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämiskoulutusohjelmaan. Filosofian tohtori Pentti Sydänmaanlakka kirjoittaa kirjassaan (2017) Älykäs itsensä johtaminen: "Kaikki johtaminen alkaa itsensä johtamisesta, ja johtamisen opettelu tulisi alkaa itsestä. Johtajan tulee osata ensin johtaa itseään, jotta voisi johtaa muita". Halusimme lähteä tutkimaan itsensä johtamista tarkemmin ja samalla varmistaa oman valmistumisemme johtamalla itseämme oikein.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Toteutimme opinnäytetyömme osana Hämeen ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen opintoja. Opinnäytetyömme aiheena on itsensä johtaminen ja sen vaikutus ylemmän ammattikorkeakoulun opintojen loppuun saattamisessa. Tutkimme itsensä johtamisen merkitystä aikuisopiskeluprosessin toteutuksessa. Toteutimme tutkimuksen toimintatutkimuksena ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoille.

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on hoitaa valtion niille antamaan tehtävää. Yliopisto- sekä ammattikorkeakoulututkintojen yhtenä rahoituskriteerinä on 55 opintopistettä vuodessa suorittaneiden opiskelijoiden lukumäärää. Vuosittaista tavoitepistemäärää ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoille ei ole asetettu, mutta heidän suorittamien tutkintojen määrä vaikuttaa ammattikorkeakoulujen rahoitukseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015.) Näiden tekijöiden vuoksi opintojen loppuun suorittaminen suunnitellussa ajassa on opiskelijoiden lisäksi myös ammattikorkeakouluille taloudellisesti merkittävää.

Opiskelijalle opintojen pitkittyminen tarkoittaa lähes poikkeuksetta taloudellista taantumaa. Opintojen viivästyminen voi aiheuttaa myös häpeän tunteen sekä johtaa masennukseen, ja siten vaikuttaa opiskelijan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Pahimmillaan edellä mainitut asiat voivat johtaa jopa yhteiskunnasta syrjäytymiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 6.)

Ylempään ammattikorkeatutkintoon johtavan koulutuksen laajuus on 90 opintopistettä. Tutkintoon kuuluu olennaisensa osana 30 opintopisteen laajuinen opinnäytetyö. Opinnäytetyön haasteellisuus on yleisesti tiedostettu ja monen opiskelijan suurimpana huo-lenaiheena on jo opiskeluiden alussa sen tekeminen. Kyseessä on usein ryhtymättömyyden ongelma ja se, ettei itseä osata johtaa oikein. Opiskeluprosessin eteneminen on hyvin pitkälle tavoitteiden asettamista ja itsensä tietoista johtamista niitä kohti. (Kananen 2010, 26.)

1.2 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Opinnäytetyössä perehdytään itsensä johtamisen monimuotoisuuteen ylemmän ammattikorkeakouluopiskelijoiden opintojen loppuun saattamisessa. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää opiskelijoiden kykyä johtaa itseään kohti asetettua tavoitetta eli valmistumista. Lisäksi haluamme lisätä tietämystämme itsensä johtamisesta ja sen merkityksestä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

- Miten itseä tulisi johtaa ylemmän ammattikorkeakouluopintojen loppuun saattamiseksi?
- Mitä tietoja, taitoja ja osaamista tarvitaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opintojen loppuun saattamiseksi?
- Minkälaisilla toimilla varmistetaan opinnoista valmistuminen?

Opinnäytetyön aluksi avaamme itsensä johtamista tarkemmin. Lähteenä käytämme itsensä johtamiseen liittyvää kirjallisuutta, aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia sekä kansainvälisiä artikkeleita. Kerromme myös tarkemmin ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavasta opiskelusta sekä Hämeen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämiskoulutusohjelmasta. Tutkimuksen loppuosassa kerromme ennakointidialogista sekä työpajoilta saaduista tuloksista, joiden teemana oli itsensä johtaminen. Tutkimuksessa saatuja tuloksia tarkastelemme Sydänmaanlakan Oy Minä AB:n -mallin pohjalta. Pohdinnassa esitämme kehittämisideoita opiskelijoiden itsensä johtamisen edistämiseksi sekä tarkastelemme opinnäytetyön luotettavuutta.

2 JOHTAMINEN

Esimiehen ja alaisen välille syntyneestä yhteistyöstä käytetään nimitystä johtajuus. Hyvä johtajuus lähtee itsensä johtamisen taidosta. Hyvä itsetuntemus helpottaa vuorovaikutusta ja edes auttaa esimiehen onnistumista. Johtajan on helpompi tehdä onnistuneita päätöksiä, kun ymmärtää paremmin omia ja toisten reaktioita. (Kaski & Kiander 2007, 13, 44.)

Johtamistaito alkaa itsensä tuntemuksesta. Tunteet ovat kaikessa toiminnassa läsnä. Johtajan samoin kuin työntekijän haasteena on tunnustaa tunteiden merkitys vuorovaikutustilanteissa, oppia ymmärtämään, tiedostamaan, helpottamaan ja hallitsemaan sekä omia että toisten tunteita. Vastatakseen tähän haasteeseen, henkilöltä vaaditaan ajattelua, älykkyyttä ja tahtoa sekä tekoja. Johtaminen on uskomusten, toiveiden ja tavoitteiden luomista yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Johtaminen on vaikuttamisprosessi, jossa hyvä johtaja saa tietyt ihmiset ilman pakotteita haluamaan tehdä tietyjä asioita. Johtajuudessa on onnistuttu hyvin silloin, kun ihmiset jatkavat tiettyyn haluttuun suuntaan, vaikka johtaja ei olisikaan paikalla (Haslam, Reicher, & Platow 2012, 13–14.)

Johtaminen on vaativaa vuorovaikutustyötä, jossa työvälineenä käytetään omaa persoona. Esimiehen arvot, persoona ja maailmankuva vaikuttavat hänen tekemiinsä päätöksiin. Tämän johdosta esimiehen tulee aktiivisesti tehdä itsetutkistelua ja kehittää itsetuntemustaan, jotta hän tiedostaisi mitkä asiat ohjaavat hänen päätöksentekoaan. (Kaski & Kiander 2007, 145.)

Tunteiden hallitseminen ja oman mielen ohjaaminen on tärkeä ja tarpeellinen taito. Kaikille vuorovaikutustyötä tekeville on hyödyksi, kun ymmärtää, miten ihmisen mieli toimii. Mitä laajempi käsitys meillä on ihmismielen toiminnasta, sitä paremmin ymmärrämme itseä ja toisia. Etenkin esimiestehtävissä toimivien pitäisi ymmärtää ihmismieltä paremmin. Valitettavasti mielenhallinnan taitoja ei opetella, vaikka siitä olisi paljon hyötyä. (Åhman 2012, 19–24.)

Dunderfeltin (2014,9) mukaan hyvän johtajan tulee hallita firman strategian sekä oman erityisalan lisäksi asioiden ja ihmisten johtaminen. Johtajan tulee tuntea oman toiminnan taustalla olevat arvonsa eikä hän saa toimia tunnereaktioidensa pohjalta. Lisäksi hyvän johtajalta vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja, jotta hän kykenee toimimaan erilaisten ihmisten kanssa.

Johtaminen onkin yksi haasteellisimmista ammateista, sillä johtajaan kohdistuu ulko- ja sisäpuolelta tulevia paineita. Johtajan tulee saavuttaa asetetut tulokset ja työntekijöiden osaaminen tulee saada optimaalisesti käyttöön. Johtaminen onkin jatkuvaa oppimista ja itsensä sparraamista. (Hagqvist, Nevalainen & Puranen 2014, 24–25.)

Johtajuuden toimivuuden kannalta on merkittävää, miten johtaja suhtautuu itseensä ja tunnistaa omaan persoonaansa liittyviä piirteitä ja ominaisuuksia. Taitava johtaja pystyy johtamaan muita siten, ettei hänen oma persoonansa ja sisäinen maailmansa muuta johtamisen tavoitteita. (Kaski & Kiander 2007, 51, 139). Hyvällä johtajalla on taito saada ryhmän yksittäiset jäsenet motivoitua toimimaan yhdessä kohti yhteisiä tavoitteita. Johtaminen onkin kaiken edistyksen ydin, sillä ilman oikeanlaista johtamista mikään suuri saavutus ei olisi ollut mahdollinen. (Haslam ym. 2012, 19.)

Toimiva johto ja onnistunut esimiestyö luovat hyvät edellytykset työhyvinvoinnille, joka lisää työntekijöiden työmotivaatiota ja sitoutumista työnantajaan. Työnantaja maineen lisäksi pysyvä henkilökunta mahdollistaa työnantajalle työntekijöiden kouluttamisen ja kehittämisen sekä osaamisen säilymisen työyhteisössä. (Kaski & Kiander 2007, 9.)

Onnistunut johtajuus on työn tulosten ja työntekijöiden hyvinvoinnin lähtökohta. Johtajan itsetuntemus on tärkeää, koska johtamistyössä omat arvot ja asenteet vaikuttavat tehtyihin ratkaisuihin. Tuntemalla hyvin itsensä, on helpompi toimia työyhteisön eduksi. (Kaski & Kiander 2007, 7.)

Onnistunut esimiestyö vaatii esimieheltä itsetuntemuksen lisäksi hyvää ihmistuntemusta. Johtajan vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen vahvistuminen lisää hänen mahdollisuuksiaan ammattimaiseen johtamiseen sekä persoonalliseen johtamistapaan. (Kaski & Kiander 2007, 10–14.) Itsetuntemus, eli ymmärrys itsestä antaa hyvät lähtökohdat onnistua esimiestehtävässä (Hagqvist ym. 2014, 91).

Itsensä johtamisessa on kysymys paljon enemmän, kuin taidosta selviytyä työtehtävistä ja menestyä alati muuttuvassa elinympäristössä. Ihmisen tulee olla tietoinen omista ajatuksista, sillä ne vaikuttavat siihen millaisia ratkaisuja elämässä teemme. Mielen tila vaikuttaa yksilön tehokkuuteen ja työn laatuun – kaikkeen mitä teemme. Kyky vaikuttaa mieleen pidetään elintärkeänä liiketoiminnassa sekä henkilöstöjohtamisessa, vaikka kaikki eivät vielä täysin ymmärrä tämän merkitystä. (Holroyd 2015, 151.)

2.1 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on ajankohtainen ja viime vuosina monissa keskusteluissa esiin nostettu mielenkiintoinen länsimaisen tieteen alue. Englanninkieliset self-management ja self-leadership termit vakiintuivat käyttöön 1980-luvulla (Sydänmaanlakka 2017, 27). Suomalaisista tunnetuimmat itsensä johtamista tutkineet ja siitä kirjoittaneet henkilöt ovat Pentti Sydänmaanlakan, Riitta Salmimies ja Helena Åhman.

Salmimiehen (2008, 21–22) mukaan itsensä johtaminen on itsetuntemuksesta alkavaa kehittymistä ihmisenä. Itsensä johtaminen on itseen kohdistuvaa vaikuttamista, jatkuvaa muuttumista ja itsensä ohjaamista. Kun tunnistaa itsensä ja johdat viisaasti, voi oppia paljon asioita myös toisista ihmisistä. Se on myös vuorovaikutusta ja toiset huomioivaa vastuullista toimintaa. Antamalla asioiden tapahtua ilman jatkuvaa kontrollia, kuunnellen omia vaistojaan, on se myöskin itsensä johtamista (Salmimies 2008, 17).

Yksi lähestymistapa ihmisen olemusta on Triadinen näkökulma, jossa ajatukset, tunteet ja tahto ovat kolme perusulottuvuutta. Itsensä johtaminen tarkoittaa omien ajatustesi, tunteidesi ja tahtosi ohjaamista niin, että voit saavuttaa koko potentiaalisi. Kun saavutat tasapainon ajatuksiesi, tunteidesi ja tahtosi välille, tämä tasapaino auttaa rakentamaan mielekästä elämää ja menestymään. (Salmimies 2008, 21–22).

Itsensä johtamisen taito ei ole synnynnäinen ominaisuus, mutta siihen tarvittavat kyvyt ja taidot ovat opittavissa. Kasvuympäristö ja menneisyys on muokannut tapaa ajatella, tuntea ja toimia. Jokainen voi kuitenkin muuttaa asenteitaan, käyttäytymistään ja ajattelutottumuksiaan. (Salmimies 2008, 25.)

Sydänmaanlakan (2017, 34) mukaan itsensä johtaminen on oman tietoisuuden kehittämistä, joka näkyy ihmisen käytännön toiminnassa. Tietoisuus määrittellään psykologiassa asioista selvillä olemista tai merkityksen ymmärtämistä muihin tapahtumiin nähden. Se on mielen taso, josta olemme tietoisia tai halutessamme pystymme tietoisimaan. Itsensä johtamisessa on ensisijaisen tärkeää asettaa ja kirkastaa omat realistiset tavoitteet ja visiot, joita lähdetään tavoittelemaan. Tavoitteet ovat helpommin saavutettavissa, kun tiedetään mitä tavoitellaan. Reflektointi eli syvällinen itsearviointi on itsensä johtamisen tärkeimpiä työkaluja. (Sydänmaanlakka 2017, 73.)

Salmisen (2014, 353–354) mukaan itsensä johtamisen taito on elämän hallintaa, ajankäytön suunnittelua ja kiireen hallinnan taitoa. Itsensä johtaminen mielletään vaikeaksi asiaksi. Se on kuitenkin yksi opittavista taidoista, jonka voimme kuitenkin oppia ja kehittyä siinä. Ihmisen tulisi pysähtyä säännöllisesti pohtimaan ja refleктоimaan omaa toimintaa ja ajatuksia. Toimimmeko omien arvojemme mukaisesti? Itsensä johtamisen lähtökohta on itsetuntemus ja henkilökohtainen arvomaailma. Jokaisen tulisi ajoittain

kyetä kyseenalaistamaan ajatus- ja toimintatapansa ja tarvittaessa pystyä muuttamaan niitä.

Holroydin (2015, 23) mukaan itsensä johtamisen tarkoituksena on saada yksilön voimavarat mahdollisimman tehokkaasti käyttöön erilaisissa tilanteissa ja olosuhteissa, kun tavoitellaan parhaita mahdollisia tuloksia. Tärkeää itseään johtaessa ovat itse tutkiskelu, itse säätely ja itse tuntemus. Hyvin tärkeänä taitona pidetään kykyä kuunnella itseään ja olla armollinen itselle

Surakan & Laineen (2011, 104–108) mukaan itsensä ja toisten johtaminen liittyvät vahvasti toisiinsa. Itsensä johtaminen lähtee ihmiskuvasta eli, siitä miten käsitämme oman ja toisten ihmisten perusluonteet. Jos koemme itsemme ja ympärillä olevat ihmiset negatiivisina, se vaikuttaa myös tekoihimme. Tunteille on suuri rooli toiminnassamme. Pystyäksemme säätelämään niitä, ne on ensin tiedostettava ja tunnistettava. Itsensä johtamisen yksi edellytys on kyky arvioida, pohtia ja reflektoida. Oppimisen kannalta reflektointi on oleellista. Toimivaan reflektointiin liittyy aina halu oppia ja kehittyä ja näin pystymme kehittämään itseämme ja omaa toimintaamme.

Hiltusen (2011, 269–275) mukaan itsensä johtaminen on samanlaista kuin toisten johtaminen. Toiminnalle tulee asettaa visio ja strategia, kuinka pääsemme tavoitetta kohti. Hänen mukaan tulisi antaa itselle henkinen rangaistus, jos tavoitetta ei saavuta. Näin asettamamme tavoitteet ovat saavutettavissa ja pyrimme niitä kohti määrätietoisemmin. Elämän vaikeat ja haastavat tilanteet ovat niitä, kun ihminen oppii eniten – myös itsestään.

Hiltunen (2011) suosittelee tekemään elämänsuunnitelmaa, jossa ihminen määrittää itselleen tavoitteet ja kuvan, millaista elämää haluaa elää. Valinnat suunnitelmassa tulee tehdä tietoisesti. Esimerkiksi on myöhemmin turha haaveilla auvoisesta perhe-elämästä, jos on asettanut uran ja työn etusijalle perheen sijaan. Elämänsuunnitelmaa tulisi ajoittain päivittää, sillä mikään ei ole elämässä pysyvää.

Itsensä johtaminen on tietoista kykyä ohjata omaa toimintaansa. Se on aikomusten ja suunnitelmien muuttamista käytännöksi. Se on myös ymmärrystä ihmisen rajallisuudesta. Voimme johtaa itseämme kehittämällä kokonaisälyämme, joka muodostuu älystä, tunneälystä ja henkisestä älystä. Älyllä Salminen ja Heiskanen (2009) tarkoittavat tässä yhteydessä järkeä eli rationaalista älykkyyttä. Tällä osa-alueella itsensä johtamista voi kehittää tietoisten päätösten kautta. Tunneälyllä tarkoitetaan kyvykkyyttä tunnistaa omat ja muiden tunteet. Tunteilla on suuri rooli itsensä johtamisessa ja on tärkeää opetella säätelämään niitä. Henkinen eli eettinen älykkyys määritellään itsensä ymmärtämisellä ja siihen liittyvien tapahtumien ymmärtämisenä osana elämäämme. Tähän älykkyyteen kuuluvat arvomaailmamme ja elämäkatsomuksemme. Itsensä johtamista on eri älykkyyalueiden tiedostaminen ja niiden säätely. Ne ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa ja ajoittain myös sekoittuvat. (Salminen & Heiskanen 2009, 167–169.)

Perttulan ja Syväjärven (2012 138–143) mukaan itsensä johtamisella on kaksi tehtävää; se tavoittelee aikuisena kehittymistä ja toimimista toisten ihmisten hyväksi. Itsensä johtaminen kuuluu aikuisikään, sen kaikille osa-alueille ja se kestää koko sen ajan. Lapsuudessa ja nuoruudessa ei voida puhua itsensä johtamisesta, sillä se on kehittymisen aikaa.

Tavoitteena itsensä johtamisessa on sisäisen resurssin laajentuminen, niin että pyrkimys kohti oman elämän mielekkääksi tekemistä onnistuisi paremmin. Omien mahdollisuuksien tiedostaminen ja niiden edistäminen tuo mahdollisuuden tavoittaa taloudellista hyvinvointia omassa elämässä. Näin itsensä johtaminen olisi yhteydessä opiskelu- ja työelämään. Kehittyminen aikuisena on taitoa tehdä elämästä oma elämä. Itseään johtavan ihmisen tulisi nähdä missä hän voi toimia toisten ihmisten hyväksi ja avuksi. (Perttula & Syväjärvi 2012, 138–143.)

Sosiaalisen kognitiivisen teorian mukaan elinympäristömme vaikuttaa käyttäytymiseemme. Yksilön kyky hallita ja kontrolloida itseään, nousee sitä merkittävämmäksi mitä vaikeammasta ja tärkeämmästä asiasta on kysymys. Sosiaalisen kognitiivisen teorian mukaan ihminen oppii havainnoimalla toisia ja käyttämällä mielikuvitusta. Sisäisen motivaatioteorian mukaan me osallistumme niihin toimintoihin ja tehtäviin, jotka antavat meille sisäisen tyydytyksen, hyvinvoinnin ja omien tavoitteiden saavuttamisen jälkeisen hyvän olon tunteen. Sisäisen motivaatio syntyy meissä silloin, kun teemme asioita joista todella nautimme. (Neck, Manz & Houghton 2017, 7–8.)

Tutkijoiden määritelmät ja teoriat itsensä johtamisesta eivät juurikaan poikkea toisistaan. Kaikkien asiaa tutkineiden ja asiasta kirjoittaneiden mielestä itsensä johtaminen on tärkeää ja luo perustan paremmalle elämälle. Teorioissa omien tavoitteiden selkeyttäminen on yksi askel kohti parempaa itsensä johtamista. Itsensä johtaminen alkaa itse-tuntemuksesta. Meidän on tunnettava itsemme, voidaksemme asettaa itsellemme realistisia tavoitteita. Erityisesti ihmisen arvomaailman tärkeys korostui kaikkien teorioissa.

Sydänmaanlakan (2010, 260–261) teorian mukaan kaikki ihmisen mielessä on tietoista. Kun taas Salmimies (2008, 28–29) ajattelee osan mielestämme olevan tiedostamatonta. Tietoiseen mieleen pystymme vaikuttamaan ja sitä tahdolla johtamaan, mutta tiedostamaton mieli on enemmän itseohjautuva ja sitä on vaikea hallita.

Kaikissa teorioissa todettiin itsensä johtamisen vaikuttavan positiivisesti ympäristöön ja ympärillä oleviin ihmisiin. Hyvin itseään johtava ihminen ei ole impulsiivinen ja reaktiivinen, vaan kykenee hallitsemaan enemmän tunnepurkauksia ja huomioimaan ihmiset ympärillä.

2.2 Itsetuntemus

Tavoitteena itsensä johtamisessa on saada koko ihmisen suorituskky käyttöön. Aloita itsetuntemuksesta. Hyvä itsetuntemus itsensä johtamisen perusta. On tärkeää tunnistaa omat heikkoudet ja vahvuudet. Itsetuntemus on minätietoisuutta. Se on taitoa tunnistaa, mitä ihmisessä itsessä tapahtuu, ja millä tavalla hän toimii. (Kaski & Kiander 2007, 22.)

Itsetuntemus on omien halujen, tunteiden, tarkoitusten ja toiminnan ymmärtämistä. Itsetuntemusta voi kehittää refleктоimalla ja sitä on kaikkien mahdollista oppia. (Salmimies 2008, sivut 21–22.) Vuorovaikutustaitojen ja itsetuntemuksen harjoittelussa on kyse elämänmittaisesta ihmisenä kasvamisesta (Dunderfelt, 2014, 34).

Itsetuntemus on tietoisuutta omista persoonallisista toimintatavoista erilaisissa tilanteissa. Hyvä itsetuntemus auttaa tunnistamaan, hyväksymään ja käsittelemään eri tilanteissa herääviä tunteita ja soveltamaan niistä saatuja tietoja omassa käyttäytymisessä. (Kaski & Kiander 2007, 22–24.)

Itsetuntemukseen kuuluu kyky tunnistaa kokemukset ja niitä seuraavat tunteet, ajatukset ja mielikuvat sekä niiden väliset suhteet. Siten on mahdollista ymmärtää mielenliikkeiden yhteys toimintaan ja käyttäytymiseen. Reaktiivinen käyttäytyminen muuttuu reflektiiviseen suuntaan itsetuntemuksen lisääntyessä. (Salmimies 2008, 215–216.)

Itsetuntemus kehittyy itsereflektoinnissa ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa, erityisesti vastaanottaessa ja hyödyntäessä saatua palautetta. Iän myötä myös itsetuntemus kasvaa, koetut stressit ja kriisitilanteet lisäävät itsetuntemusta. (Salmimies 2008, 216.) Itsetuntemuksen parantuessa kyetään kyseenalaistamaan aiemmat käsitykset ja näkemään ne mahdollisesti uudella tavalla. Tämä auttaa ymmärtämään myös toisia sekä heidän käsityksiään ja ajatuksia. Itsetuntemuksen parantuessa elämän hallinta paranee ja kompromissien teko helpottuu. Aktiivinen työskentely eri ympäristöissä lisääntyy ja päätösten tekeminen helpottuu.

Tärkeää on myös tiedostaa ja osata hyödyntää vahvuudet. Luonteen vahvuudet kuten optimismi, itsehillintä, rohkeus, ja tunneäly toimivat vastavoimana heikkouksille. Paras tapa käsitellä heikkouksia on, että keskittyy vahvuuksien vahvistamiseen. Itsensä johtamisen ja itsetuntemuksen lähtökohta on painotus vahvuuksissa ja voimavaroissa sekä muissa myönteisissä asioissa, esimerkiksi onnistumisissa opiskelussa. Itsetuntemuksen lisääntyessä on helpompaa tehdä valintoja ja päätöksiä oman arvomaailman pohjalta jotka lisäävät tekemisen mielekkyyttä ja sisäistä motivaatiota. (Salmimies 2008, 27, 217–219).

2.3 Henkilökohtaiset vahvuudet ja asenteet

Aspinwallin ja Staudingerin (2006, 24–26) mukaan ihmisten vahvuudet voidaan luokitella viiteen kategoriaan, joita ovat emotionaalinen, motivoiva, kognitiivinen, psykologinen ja sosiaalinen. Emotionaalinen vahvuus on subjektiivisesti tunnettua optimismia, hyvinvointia, onnellisuutta ja tyytyväisyyttä. Motivoiva vahvuus ilmenee itse havaittuina tapoina hallita ulkoisia tilanteita. Näitä ovat pystyvyysusko, itsemääräytyminen, sisäinen motivaatio ja itsensä toteuttaminen. Älylliset vahvuudet sisältävät kognitiivisia taitoja, joita ovat omaperäisyys, luovuus, lahjakkuus, viisaus ja emotionaalinen äly. Sosiaalisen vuorovaikutuksen taidot sisältävät psykologisia ominaisuuksia, jotka tukevat ihmissuhteita. Näitä vahvuuksia ovat empatia, spontaanisuus, interpersoonalliset taidot eli kyky ymmärtää muita ihmisiä ja ihmisten välisiä suhteita.

Omien vahvuuksien ja osaamisalueiden tunnistamisesta on hyötyä. Vahvuuksia kehittämällä saavutetaan parhaimmat tulokset ja niistä saatavat tyydytykset ja onnistumisen elämykset lisäävät onnistumisen kokemusta, joka lisää itseluottamusta. (Salmimies 2008, 222.)

Suhtautumistapa erilaisiin asioihin, kielteisesti tai myönteisesti, on pääasiassa opittua. Asenne ilmenee käyttäytymisessä sitä voimakkaammin mitä tärkeämmästä asiasta on

kysymys ihmiselle. Asenteiden muuttaminen on kuitenkin mahdollista, sillä voi tehdä tietoisin valinnan suhtautuuko asiaan optimistisesti vai pessimistisesti. Pessimisti odottaa kaiken tapahtuvan negatiivisesti ja epäonnistuessa suhteellisuudentaju pettää ja kokemus huonoudesta kasvaa. Tietoinen asenteen muutos ja ongelman tiedostaminen auttaa oppimaan pois negatiivisesta asenteesta. Tunnistamalla kielteiset ja toimimattomat ajatukset, voi tietoisesti muuttaa niitä ja koko asennoitumistapaa. (Salmimies 2008, 221–222.)

Itseluottamus on subjektiivinen tunnekokemus, joka on jokaisen henkilökohtainen. Itseluottamus on myös tavoitteiden tavoittelua ja niihin pyrkimistä. Jos emme aseta elämässä tavoitteita, emme tule pääsemään myöskään eteenpäin. (Parppei 2018, 28–29.)

Optimistisesti suhtautuva ajattelee, että ikävyhdet ovat sattumia, jotka ovat väliaikaisia hetkiä. Optimisti osaa suhteuttaa pettymyksesi kokonaisuuteen. Toivo voidaan nähdä optimistisena odotuksena. Se liittyy tavoitteisiin, joita asetetaan itsellemme ja elämällemme. Toivo antaa mahdollisuuden tulevaisuudelle ja vie eteenpäin. Toiveikkuuteen ja optimismiin liittyy usko siihen, että asiat järjestyvät parhaalla mahdollisella tavalla joka antaa voimia ponnistella kohti päämäärää. (Salmimies 2008, 221–222.)

Joustavuus on yksi menestymisen avaimista. Pyrkiessä vaikuttamaan elämää ja tarvittaessa muuttamaan suuntaa, tarvitaan joustavuutta. Hyvä itsetuntemus ja minäkäsitys luovat pohjan joustavuudelle. Joustavuus on vastuullisuutta itseäsi ja muita kohtaan. Joustavuutta tarvitaan myös siihen, että pystymme määrittelemään tavoitteita ja tarvittaessa muuttamaan niitä. Asetettu selkeä päämäärä auttaa tietoisesti valitsemaan ne tavoitteet, jotka elämässä halutaan saavuttaa. (Salmimies 2008, 223.)

Leppäsen ja Rauhalan mukaan (2012, 60) itsetunto ja itseluottamus ovat perusta kaikelle tekemiselle. Nämä muodostavat ihmisen psykologisen pääoman. Alla olevassa kuviossa on esitetty tämä prosessi kokonaisuudessaan.

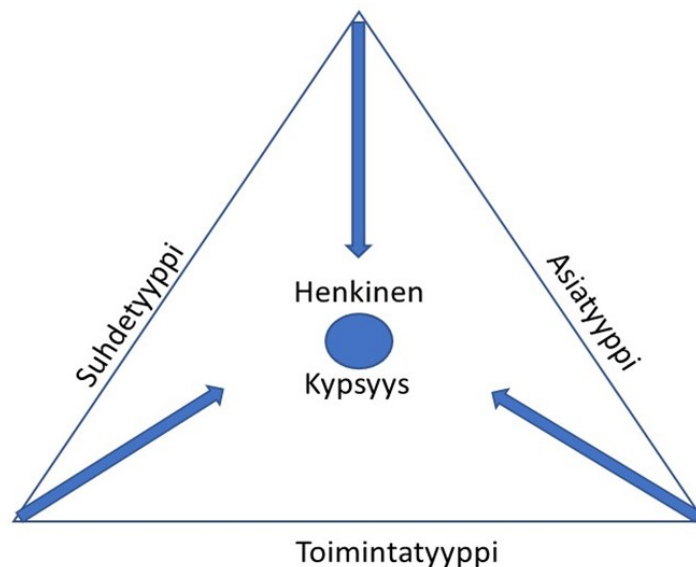


Kuva 1. Psykologisen pääoman osa-alueet (Leppänen & Rauhala 2012, 60)

2.4 Persoonallisuus ja temperamentti

Ihmisen persoonallisuus muodostuu monesta eri tekijästä. Ihmisen persoonallisuuteen vaikuttavat monet tekijät, muu muassa kasvamisen ja elämisen aikakausi, kulttuuri ja uskonto, johon hän on syntynyt sekä perheen ja suvun tavat. Persoonallisuudessa korostuvat eri puolet eri ikäkausina. "Olemme omaksuneet tapoja kohdata tunteita ja opineet, miten pitäisi ajatella. Meidät on kasvatettu tiettyyn arvomaailmaan. Tämä ulottuvuus meissä on opittu minä." (Dunderfelt 2014, 19–20.)

Erillaisuuden triadinen malli (Kuva 2.) kuvataan tasasivuisena kolmiona, jossa kolmion sivut muodostuvat persoonallisuustyypeistä. Nämä ovat suhdetyyppi, asiatyyppi ja toimintatyyppi. Henkisesti kypsä ihminen kykenee tarvittaessa käyttämään ja ohjaamaan ajatteluaan, tunteitaan ja tahtoaan tasapainoisesti. Saattaa kuitenkin olla, että jokin näistä ulottuvuuksistasi on muita kehittyneempi. (Salmimies 2008, 52.)



Kuva 2. Erillaisuuden triadinen malli (Salmimies 2008, 52)

Toimintatyyppillä tahto on voimakkaampi kuin muut ulottuvuudet. Käytännöllisyys ja toiminnallisuus on toimintatyyppin vahvuuksia. Energia asioiden toteuttamisessa ja aktiivisuus toiminnassa ovat toimintatyyppille ominaisia piirteitä. Negatiivisena puolina tulee vaativuus itseä ja toisia kohtaan sekä vaikeus tunteiden hallitsemisessa. Tunneäly ja tunteiden hallinta ovat suhdetyypin vahvuuksia. Toisten ihmisen huomioonottaminen ja halu auttaa ovat ominaisia piirteitä tällä luonteen laadulla. Liiallinen toisten tunteiden huomioiminen voi kääntyä negatiiviseksi ominaisuudeksi, jos unohtaa huolehtia omista tarpeista. Suhdetyyppi on hyvin tunnepitoinen ihminen. Ajattelu ja asioiden järkeily ovat rationaalisen tyyppin vahvuuksia. Rationaalinen ihminen on loogisen ajattelun omaava asiatyyppi. Tunteet eivät näy vahvasti päätöksenteossa vaan looginen analysointi eri asioiden suhteen näkyy vahvasti. Rationaalinen tyyppi voi vaikuttaa kylmältä ja etäiseltä. Ihmisen tulee tunnistaa omat taipumuksensa, hyväksyä ne sekä vahvistaa niitä siten, että elämä tuntuu elämisen arvoiselta. Elämän laatu ja tulevaisuutesi ei ole kiinni

ainoastaan perintötekijöistä tai onnesta. Onnellisuutta ja laatua elämään voi jokainen lisätä johtamalla itseään vahvuuksiaan hyödyntäen. (Salmimies 2008, 52-53.)

Temperamentti kuvaa ihmisen perusluonnetta, luonnetyyppiä. Se on luontainen tapa toimia ja reagoida. Temperamentti on synnynnäinen puoli persoonallisuudestamme. (Dunderfelt 2014, 19–20.) Temperamentti on pysyvä luonteenpiirre, käyttäytymistyyli ja tapa reagoida asioihin. Tämä tulee esiin nopeudessa, jolla toimit tai hyväksyt muutokset. Sen vaikutus näkyy helppoudessa, jolla kohtaat uudet sosiaaliset tilanteet ja voimakkuudessa tunteiden ilmaisussa. Temperamentti näkyy myös sitkeydessä saada aloitetut tehtävät loppuun. (Salmimies 2008, 51.)

Ihmisen persoonallisuudesta on esitetty erilaisia teorioita. Yksi teorioista on viiden faktorin mallia. Sen mukaan ihmisellä on temperamenttiin liittyvä taipumus viiteen eri luonteen laatuun. Ekstroversion luonnetta kuvaa ystävällisyys, sosiaalisuus, puolensa pitäminen, toiminnallisuus, jännityshakuisuus ja myönteiset tunteet. Neuroottista ihmistä kuvataan ahdistuneeksi, kyyniseksi, synkkämieliseksi, äkkipikaiseksi ja herkäksi. Avoin ihminen on mielikuvituksellinen, esteettinen, emotionaalinen, tekevä, kekseliäs ja vaakaumuksellinen. Sovinnollista ihmistä kuvaavat luonteenpiirteet ovat uskollisuus, suoruus, sopeutuvaisuus, vaatimattomuus ja inhimillisyys. Tunnollinen ihminen on pätevä, täsmällinen, tunnollinen, tavoitteellinen ja harkintakyvykäs. Ihmisessä on saman ominaisuuden kaksi puolta. Esimerkiksi lujuus ja puolensa pitäminen on hyvä ominaisuus, mutta äärimmäisyyteen viety se tekee ihmisestä kylmän ja julman. (Salmimies 2008, 50–51)

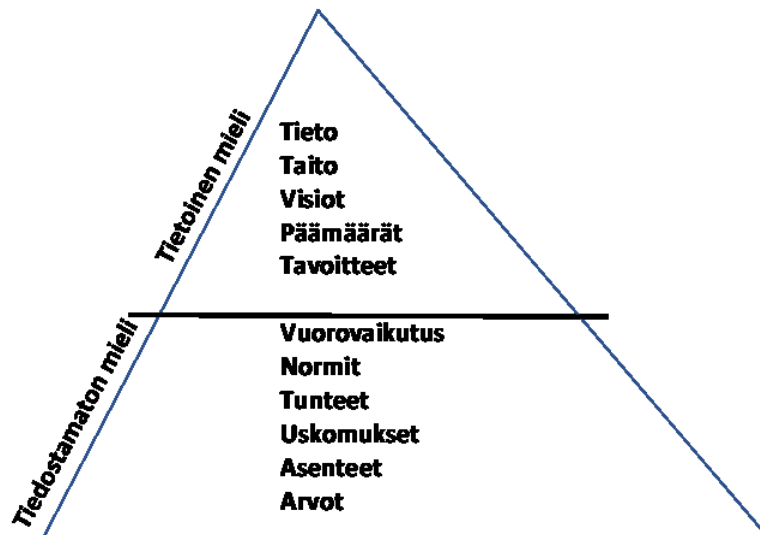
Tiedostamalla temperamenttityypit pystytään paremmin tunnistamaan vuorovaikutuksen heikkoudet ja vahvuudet sekä kehittämään niitä. Ihmisten väliset ongelmat syntyvät useimmiten siksi, että pidetään kiinni omasta näkemyksestä, ajatuksesta ja toimimistyylistä. Toisten persoonallisuutta ja tapaa ilmaista asioita ei välttämättä edes haluta ymmärtää. Kiireisissä stressitilanteissa tunnepitoiset ja reaktiiviset ilmaisutavat ylikorostuvat ja temperamenttien negatiiviset piirteet tulevat esiin. (Salmimies 2008, 50–53.)

2.5 Tietoinen ja tiedostamaton mieli

Salmimiehen (2008, 27–29) mukaan mieli käsittää kaksi erilaista psyykkistä ominaisuutta; tietoinen (rationaalinen) mieli ja toinen tiedostamaton (alitajuinen) mieli. Tietoisuus on psyykkisten toimintojesi kokonaisuus, jonka avulla tiedostamme olemassa olomme ja toimintamme. Toimintaa ja suunnittelua ohjataan tietoisesti, asiat eivät tapahdu enimmäkseen sattumanvaraisesti. Tietoisesti läsnä ollessa havainnointi ja ajattelu sekä muisti aktivoituvat, mutta ärsykkeet eivät aiheuta voimakasta tunnereaktiota. Tietoiseen mieleen kuuluvat tieto, taito, visiot, päämäärät ja tavoitteet.

Tiedostamattoman mielen toimintaan vaikuttavia tekijöitä ovat motiivi, tunne ja halu. Näistä ei toiminta hetkelläsi tietoinen puolustusmekanismien takia. Tiedostamaton mielesi toimii silloinkin, kun sen ei tarvitsisi toimia. Se voi lähettää väärä signaaleja ihmiselle, esimerkiksi jarrutella tärkeisiin kontakteihin tutustumista sosiaalisessa tilanteessa, koska olet ujo. (Salmimies 2008, 27–29.)

Tiedostamattomaan mieleen kuuluvat ihmisen arvot, asenteet, uskomukset, tunteet, normit ja vuorovaikutus. On tärkeää huomata, että tiedostamaton mieli reagoi siihen tapaan, kuten ajatellaan. Jos tietoinen mieli on huolestunut ja pelokas, se vapauttaa tiedostamattomassa mielessä olevat negatiiviset tunteet esimerkiksi ahdistuksen. Ihminen joka pyrkii tietoiseen itsensä johtamiseen kehittää molempia puolia; tietoista ja tiedostamatonta minää. Tämä malli on esitetty kuvassa 3. (Salmimies 2008, 28–29.)



Kuva 3. Jäävuorimalli (Salmimies 2008, 29)

"Tunneälykkyys on omien tunteiden tunnistamista, tulkintaa ja hallintaa, itsensä motiivointia ja toisten tunteiden tunnistamista ja ymmärtämistä" (Sydänmaanlakka 2010, 204). Sosiaalisia ja emotionaalisia tunteita johdetaan tunneosastolla. Tietoisuus omista ja toisten tunteista sekä oman mielen hallinta on tärkeimpiä itsensä johtamisen taitoja, jotka hallitsemalla pystymme rakentamaan vuorovaikutussuhteita toisten ihmisten kanssa. Tunteet ovat usein tiedostamattomia, mutta niillä on hyvin merkittävä rooli itsensä johtamisessa. (Sydänmaalakka 2010, 31.) Sydänmaanlakan (2017, 18) mukaan tiedostamattomasta pystytään nostamaan tietoiseen mieleen lähes kaikki osa-alueet.

Freud toi 1900-luvun alussa teorian mielen kolmijaottelusta. Hän jaotteli ihmisen mielen id, ego ja superego. Ego on minäkokemus, eli tietoinen, superego on omatuntomme ja id on tiedostamaton mieli. Tiedostamattomassa mielessä tapahtuu suurin osa ajattelustamme. Tiedostamattoman mielen ajatukset ovat prosesseja, joihin liittyy kokemukset ja muut havainnot. "Vuonna 1989 Manfred Zimmermann mittasi tietoisesta ja tiedostamattoman mielen kapasiteettia. Kävi ilmi, että tietoinen mieli pystyy prosessoimaan kerrallaan 45 bittiä informaatiota sekunnissa. Se on siis noin kuusi yksikköä. Tiedostamaton jauhaa puolestaan huppeat 11.2 miljoonaa bittiä sekunnissa – siis noin 1.4 miljoonaa yksikköä. Ei siis mikään ihme, että mieleen pulpahtaa milloin mitään". (Järvilehto 2010.)

3 OPISKELU AIKUISENA

Suomen ammattikorkeaoiskelijakuntien liiton asiantuntijan Veli-Matti Taskilan (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 7) mukaan opiskelu aikuisena on erittäin tärkeä ja ajankohtainen aihe Suomessa. Työelämän vaatimusten kasvun sekä työurien pidentymisen vuoksi, työntekijöiden kouluttamiseen ja työhyvinvointiin tulee nykyistä enemmän työnantajien panostaa. Työn vaatimuskasvun nousu näkyy työpaikoilla jo erittäin selkeästi, jonka johdosta olemassa olevan työvoiman lisäkouluttamiselle ja koulutustason nostamiselle on suuri tarve. Tulevaisuudessa onkin tärkeää, että työntekijöiden jatkuvasta oppimisesta huolehditaan ja työntekijöille on tarjolla väyliä osaamisensa ylläpitämiseen ja nostamiseen.

Tulevaisuudessa aikuiskoulutuksen merkityksen odotetaan vielä kasvavan nykyisestä. Euroopan komission arvion mukaan vuoteen 2020 mennessä tarjolla olevista työpaikoista 85:een prosenttiin vaaditaan korkeakoulutus tai vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaminen. Yhteiskunnan ja työelämän muutoksien johdosta on myös työntekijöiden kyettävä kehittymään ammattitaitoa vastaamaan paremmin tämän päivän työn uusia vaatimuksia. Nuorena hankittua tutkintoa onkin hyvä päivittää koko aikuisiän, jonka johdosta työntekijöiltä vaaditaan hyviä oppimisvalmiuksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 7.)

Aikuiskoulutuksella tarkoitetaan pelkästään aikuisia varten suunniteltua ja järjestettyä tutkintotavoitteistakoulutusta. Aikuiskoulutuksen opinnot ovat toteutustavoiltaan joustavampia, jotta niiden suorittaminen olisi mahdollista työssäkäynnin ohessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013, 7.) Aikuiskoulutuksella on tärkeä merkitys yksilön hyvinvoinnin edistäjänä.

3.1 Elinikäinen oppiminen

Suomessa vallalla oleva koulutuspolitiikka kannustaa aikuisia kouluttautumaan. Nykyinen koulutuspolitiikka pohjaa vahvasti elinikäisen oppimisen ideaan, jossa asioiden oppiminen jatkuu läpi koko ihmisen elinkaaren (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011,7). Kouluasteelta toiselle siirtyessä huomioidaan aiemmin opittua, siten että aikaisemmassa koulutuksessa opitut tiedot voidaan hyväksi lukea osaksi uusia opintoja.

Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan oppimista kaiken ikäisenä ja kaikilla elämänalueilla. Elinikäisen oppimisen avulla pyritään turvaamaan yhteiskunnan ja kansalaisten hyvinvointi sekä yritysten kilpailukyky, varmistamalla työntekijöiden osaaminen ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuus. Suomalaisista työikäisistä osallistuu vuosittain aikuiskoulutukseen noin puolet. Koulutukseen hakeudutaan yleensä ammattiin tai työhön liittyvistä syistä. Ammatillinen lisäkouluttautuminen mahdollistaa työntekijöiden työtehtävien muutokset ja työurien pidentymisen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 15.)

Elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti aiemmin hankitulle osaamiselle ja koulutukselle tulee antaa täysi arvo huolimatta siitä, missä, miten ja milloin osaaminen on hankittu. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ideana on

tukea elinikäistä oppimista, vähentää päällekkäistä koulutusta ja nopeuttaa opintoja sekä lisätä yksilön motivaatiota edetä koulutuksessa ja työuralla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 5.)

Yksilön elämänvaiheiden ja työympäristön jatkuvat muutokset luovat tarpeen uuden oppimiselle. Nykypäivän työmarkkinoilla huippusuorituksiin yltävistä ja uusia asioita omaksumista henkilöistä kilpaillaan. Ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää jatkuva suunnitelmallinen uusien asioiden oppiminen. Opiskelemalla uutta ja soveltamalla oppimaamme voimme ylläpitää ja parantaa meidän elämänlaatua. (Sydänmaanlakka 2017, 153–156.) Yksilö johtaa itseään sisältä päin jatkuvaan oppimis- ja uudistumisprosessiin, jossa tavoitteena on löytää hyvä elämä. Kehittyäksemme ihmisinä meidän tulisi kriittisesti arvioida eli reflektoida omia käsityksiä, arvostuksia ja toimintaa. (Sydänmaanlakka 2017, 283–284.)

3.2 Opiskelu ylemmässä ammattikorkeakoulussa

Työn ohessa opiskelu ja koulutuksesta työelämään siirtyminen pyritään tekemään mahdollisimman joustavaksi erilaisten tukien muodossa. Näillä hallituksen erilaisilla tukitoimilla pyritään luomaan työkäisille hyvät edellytykset menestyä työelämän tiukentuneissa osaamisvaatimuksissa. Nykyisen koulutusjärjestelmän ansiosta meillä kaikilla on mahdollisuus hankkia yksilöllisiä tarpeitamme vastaavaa lisäkoulutusta, jolla tuetaan uusia työnkuvia ja työssä jaksamista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 7, 53–55).

Ylempi ammattikorkeatutkinto on yleisin jatkokoulutusväylä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille. YAMK-tutkinnon suorittanut henkilö on pätevä hakemaan tehtävää, johon vaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto, koska ylempi ammattikorkeakoulututkinto rinnastetaan yliopistossa suoritettavaan ylempään korkeakoulututkintoon. Tämän johdosta tutkinnon suorittaminen luo mahdollisuuden edetä työmarkkinoilla.

Tutkinto lisää opiskelijan ammatillista osaamista ja asiantuntijuutta sekä antaa valmiudet toimia työelämän kehittäjänä vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaan opintoihin hyväksytyltä opiskelijalta vaaditaan vähintään kolmen vuoden työkokemus aiemman ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen. Ammattikorkeakouluissa opiskelu on käytännönläheistä ja työelämlähtöistä, ja se lisää opiskelijoiden asiantuntijuutta ja ammatillista osaamista. Ammattikorkeakoulujen opetuksessa korostuukin vahvasti yhteistyö työelämän toimijoiden kanssa. (Opinto-opas YAMK.)

Ammattikorkeakouluille ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävä aikuiskoulutus on merkittävä koulutusmuoto. Tilastokeskuksen koulutustilastojen mukaan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa vuonna 2016 opiskeli 11 001 opiskelijaa, joista tutkinnon loppuun suoritti 2518 opiskelijaa (Tilastokeskus 2016).

Esimerkiksi Hämeen ammattikorkeakoulussa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa opiskeli vuonna 2016 yhteensä 668 oppilasta, joista 24 prosenttia eli 160 opiskelijaa opiskeli liikunta-, sosiaali- ja terveysalan ylemmässä ammattikorkean koulutusohjelmassa (Hämeen ammattikorkeakoulun vuosikertomus 2016).

Hämeen ammattikorkeakoulussa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavan koulutuksen aloittaa vuosittain noin 150 opiskelijaa, joista 40 on sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa (Kallinen 2018). Hämeen ammattikorkeakoulussa 90 opintopisteen YAMK-opinnot on mahdollista suorittaa puolentoista vuoden aikana työn ohessa.

3.3 Opiskelukykyisyys

Kykyyppä oppia vaikuttavat oppimistaidot, jolla tarkoitetaan asennetta, suunnitelmallisuutta ja erilaisten oppimistekniikoiden hyödyntämistä. Oppimistaitoja on mahdollista kehittää hyvinkin paljon ja siten lisätä oppimistuloksia. Meidän tulisi uskoa itseemme ja suhtautua oppimiseen positiivisesti. Lisäksi meillä tulisi selkeä tavoite sekä halu kehittää omia oppimistaitoja. Tämän jälkeen laaditaan suunnitelma, miten tavoitteisiin päästään ja pidetään tuosta suunnitelmasta kiinni. (Sydänmaanlakka 2017, 86.)

Motivaatio oppia uutta ja uskallus mennä oman mukavuusalueen ulkopuolelle on kaiken oppimisen lähtökohta. Ympäristöä tulee tarkastella ja omaa toimintaa reflektoida eli arvioida mahdollisimman monipuolisesti. Meidän tulee rohkeasti ihmetellä ja kyseenalaistaa välillä jopa omat arvomme, ajatuksemme ja tunteemme oppiaksemme uutta. Näin toimien varmistamme kehittymisen ja jatkuvan uudistumisemme. Oman toiminnan seuraamusten ja arvojen systemaattinen arviointi on itsensä johtamisen tärkeimpiä asioita. (Sydänmaanlakka 2017, 80–82.) Myös kyky vastaanottaa ja hyödyntää saamansa palaute on oppimisen ja itsetuntemuksen kehittymisen kannalta tärkeää (Kaski & Kiander 2007, 91).

Oppimiseen ja kehittymiseen vaikuttavat motivaation lisäksi meidän kyky vastaanottaa ja käsitellä saamaamme palautetta sekä itsekuri. Meidän tulisi olla valmiita hyväksymään omista ajatuksista poikkeavia näkemyksiä sekä olla valmiita tekemään asioita uudella tavalla ja olla sinnikkäitä. Oppiminen vaatii määrätietoisuutta, koska yleensä ongelma ei ole tietämisessä, vaan ongelmaksi muodostuu meidän saamattomuutemme siinä vaiheessa, kun asia pitäisi viedä käytäntöön. (Sydänmaanlakka 2017, 83–84.)

3.4 Oppimisstrategia

Oppimisstrategioilla eli tiedonhankintaprosesseilla tarkoitetaan opiskelijan omista tavoitteistaan lähtöisin olevaa suuntautumistapaa opiskeluun sekä sitä, miten hän käsittelee oppimaansa tietoa. Oikean oppimisstrategian löytäminen helpottaa asioiden oppimista ja tekee oppimistuloksista parempia. Oppimisstrategioita on useita, mutta yleensä jaottelu tehdään pinta- ja syväsuuntautumisen välillä. Opiskelijat valitsevat eri tilanteiden ja tehtävien mukaan oma oppimiskyky huomioiden itselleen parhaimmin sopivan oppimisstrategian. (Erilaisten oppijoiden liitto ry.)

Pintatasonstrategiassa oppija painaa mieleen lukiessaan tekstin yksityiskohdat sekä etenee tekstissä osio kerrallaan. Tämän oppimisstrategian heikkoutena on, ettei lukija sisäistä tekstiä sisältöä. Hänellä on usein ulkoinen opiskelumotivaatio, esimerkiksi hyvän arvosanan tavoitteleminen. Syvätasostrategiassa opiskelijan tavoitteena on sisäistää ja ymmärtää teksti kokonaisuutena sekä pohtia kriittisesti siinä käsiteltäviä asioita.

Saavuttaakseen syvätason oppimisen, tulee opiskelijalla olla tarvittavan motivaation lisäksi kyky jäsentää asioita. (Erilaisten oppijoiden liitto ry.)

Opiskelutyylit

Ihmisen olisi hyvä tiedostaa millainen on hänen tapansa oppia uutta ja löytää itselleen paras oppimistapa. Yleensä oppimistyyleistä mainitaan visuaalinen, auditiivinen, kinesteettinen ja taktiilinen tapa. Ihmisellä on usein yksi oppimistyyleistä vahvimpana käytössä hänen oppiessa ja omaksuessa uusia asioita. Saavuttaaksemme parhaan mahdollisen oppimistuloksen meidän tulisi tiedostaa oma vahvin oppimistyyli. Edellä mainittu ei kuitenkaan tarkoita, ettemmekö omaksuisi tietoa kaikilla oppimistyyleillä. (Erilaisten oppijoiden liitto ry.)

- Visuaalinen oppija oppii katselemalla. Hän muistaa asiat kuvina ja missä kuva sijaitsee, mutta ei välttämättä kuitenkaan sen sisältöä. Apuna oppimiseen hän voi käyttää mielikuvia, käsitekarttoja, värejä sekä kuvia.
- Auditiivinen oppija muistaa puheen, vuoropuhelut ja jopa äänensävyt. Oppiminen tapahtuu kuulohavainnon avulla. Hän kuuntelemalla muistaa helposti asioita ja hänelle on hyötyä uuden oppimisessa erilaisista äänimateriaaleista.
- Kinesteettinen oppija oppii ihmisen kehon liikkeestä ja sen kosketuksesta. Hän oppii uusia asioita itse tekemällä ja hän on hyvä erilaisissa fyysisissä tiedoissa. Ilmapiirin aistiminen on helppoa ja kehonmuisti on hyvä.
- Taktiilinen oppija hankkii tietonsa käsin koskettelemalla. Erilaiset muistiinpanot ja askartelu auttavat oppimista. Hän tekee portfolioita, sekä omia kansioita. Hän keskittyy asioihin usein hypistelemällä esim. jotakin tavaraa. (Erilaisten oppijoiden liitto ry.)

Oppijat jaetaan vielä analyyttisiin ja holistisiin oppijoihin. Analyyttinen oppija haluaa tietää miten asiat tulevat menemään yksityiskohtaisesti, jolloin hän etenee yksityiskohdista kohti asian kokonaisuutta. Hän tekee vain yhden asian kerrallaan ja on hyvin tarkka tehtävässään. Jotta hän voi tehdä päätöksiä, tulee hänen saada tarkkoja tietoja ja tosi-asioita tehtävästään. (Erilaisten oppijoiden liitto ry.)

Holistinen oppija puolestaan katsoo asioita kokonaisvaltaisesti ja haluaa ennen tehtävän aloittamista tietää asiakokonaisuuden. Hän lukee artikkeleista pääkohdat ja tärkeä tieto tehtävän tekemiseen on sen saama hyöty. Päätökset ovat tunnepitoisia ja niihin liitetään kokemuksia, jotka ovat henkilökohtaisia. Hän etenee kokonaisuudesta pieniin yksityiskohtiin asti. (Erilaisten oppijoiden liitto ry.)

Teknologian myötä oppimistyyliä tulee lisää tai voivat muuttaa muotoaan. Puhutaan digitaalisista oppijoista, jotka käyttävät oppimisessa digitaalisia välineitä sekä sosiaalista mediaa. Sosiaalinen media ei ole taito, jota on opeteltu erikseen, vaan se on osa ihmisen elämää. (Erilaisten oppijoiden liitto ry.)

Diginatiivinen ihminen on syntynyt 1980-luvulla tai tämän jälkeen ja ovat kasvaneet teknologian parissa. Diginatiivit ovat aktiivisia ja verkostoituneita oppijoita. He suorittavat

monia eri asioita samanaikaisesti. He haluavat asiatekstin sijaan käyttää multimedialla apunaan ja luovat mieluummin omia tekstejä kuin käyttävät valmiita. Heidän mielestään asioiden muistaminen ei ole ensisijaisen tärkeää, koska tiedot voidaan hakea nopeasti hakukoneella. (Juntunen 2014.)

3.5 Motivaatio

Sisäisen motivaation erottaminen ulkoisesta motivaatiosta ei aina ole yksinkertaista. Sisäisellä ja ulkoisella motivaatiolla on todettu olevan erilaisia vaikutuksia siihen, miten hyvin voimme. Motivaation pituus voi vaihdella ulkoisen hetkellisestä motivaatiosta sisäisen jopa elinikäiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio on tutkimusten mukaan yhteydessä yksilön parempaan hyvinvointiin. Ulkoisilla motivaatiotekijöillä ei ole todettu olevan hyvinvointia lisäävää vaikutusta. (Sinokki 2016, 98–101.)

Motivaatio ohjaa yksilön energisuutta, aktiivisuutta ja sitoutumista omien unelmien saavuttamiseksi. Se ohjaa käyttäytymistämme ja valintojamme tavoitteiden suuntaan. Motivaation määrä vaikuttaa siihen, kuinka paljon olemme valmiit näkemään vaivaa tavoitteen saavuttamiseksi sekä kuinka hyvin tehtävän suoritamme. (Sinokki 2016, 60–62.)

Motivaation määrään vaikuttavat sosiaalisen ympäristön lisäksi se, kuinka merkityksellisestä asiasta on kysymys. Motivaatio on meidän toiminnan energian lähde ja johtaa meidät tavoitteeseen. Motivoituneen käyttäminen on tarkoituksenmukaista ja tehdyillä toimilla on selkeä tavoite. Käyttäytymisen motiivit voivat olla tiedostamattomia tai tietoisia. Usein yksilöt eivät pysähdy miettimään omia tavoitteita, eivätkä näin ole tietoisia käyttämisen syistä. (Sinokki 2016, 60–62.)

Yksilön hyvinvoinnin kannalta on tärkeä kyky innostua uusista asioista ja motivoitua niistä. Motivaation tuomaa energiaa tarvitaan päivittäin muun muassa terveellisten elintapojen ja terveyden ylläpitoon. Energia voi joskus olla kateissa suurten ylivoimaisilta tuntuvien haasteiden edessä. Silloin ison tavoitteen muuttamien pieniksi osatavoitteiksi yleensä auttaa motivaation löytämiseen. Onnistuminen ja tavoitteen tärkeys ovatkin tärkeimmät tekijät motivaatiota lisäävät tekijät. (Sinokki 2016, 62–64.)

Sydänmaanlakan (2017, 85) mukaan ihmiset voidaan jakaa oppimistyyliensä perusteella neljään perustyyppiin. Nämä ovat aktiivinen osallistuja, looginen päättelijä, harkitseva tarkkailija ja käytännön toteuttaja. Aktiivinen osallistuja toivoo nopeatempoista toimintaa, koska hän ei jaksaa perehtyä asioihin syvällisesti. Hän haluaa olla monessa mukana ja oppii parhaiten osallistumalla ja yhdessä soveltamalla. Looginen päättelijä kyselee, kokeilee ja analysoi monipuolisesti ennen kuin johtopäätöksen tekemistä. Hän on tyytyväinen vasta sitten kun on varmasti ymmärtänyt asian. Harkitsevan tarkkailijan voi olla vaikea sopeutua nopeisiin muutoksiin. Hän oppii parhaiten silloin, kun hän saa kerätä rauhassa uutta tietoa ja analysoida sitä. Käytännön toteuttajan ajattelu on usein hyvin käytännönläheistä. Hän kerää tietoa, suunnittelee ja etsii toimivia käytännön ratkaisuja ongelmiin.

3.5.1 Sisäsyntyinen ja sisäistetty motivaatio

Sisäinen motivaatio tarkoittaa motivaatiota, jossa ihminen hakeutuu asioiden äärelle, jotka kiinnostavat ja innostavat. Kiinnostavien asioiden äärellä emme tarvitse pakottaa itseämme oppimaan uutta ja työskentelemään väkisin, vaan motivoituneina työ sujuu helpommin. Tämän vuoksi tällainen tekeminen ei ole niin kuormittavaa kuin ulkoisesti motivoitu tekeminen. Sisäinen motivaatio on lähtöisin ihmisen henkilökohtaisista kiinnostuksen ja arvostuksen kohteista. (Jarenko & Martela 2015, 25–28).

Sisäinen motivaatio muodostuu yksilön psykologisista tarpeista sekä asioista, jotka ovat itselle tärkeitä. Tällöin palkkio tulee siitä, kun saa toteuttaa ja kehittää itseään sekä tehdä asioita, jotka ovat itselle merkityksellisiä. Sisäinen motivaatio liittyy vahvasti tunteisiin ja sen vaikutus kestää pitkään. Sisäisesti motivoinut yksilö on utelias, hän haluaa oppia uutta, kehittyä ja tehdä haastavaa työtä, jolla on merkitystä, ilman odotusta ulkoisesta palkkiosta. Sisäisesti motivoiva työ antaa yksilölle onnistumisen kokemuksia, hyvää mieltä ja lisää tunnetta elämänhallinnasta. (Sinokki 2016, 98–100.)

Sisäsyntyisellä motivaatiolla tarkoitetaan sitä, että tekeminen on itsessään innostavaa ja motivoivaa. Se on ihmisen tavoitteiden ja arvomaailman kanssa samassa linjassa. Sisäsyntyinen motivaatio on vahvin motivaation muoto. Se on kuitenkin häilyvämpää ja pitkäjänteisen suorittamisen kannalta on usein epävarmempi. Siksi on tärkeää, että sisäistetty motivaatio on vahva. Arkielämässä sisäinen- ja ulkoinen motivaatio ovat samaan aikaan käytössä ja ne sekoittuvat toisiinsa. (Jarenko & Martela 2015, 32–33).

3.5.2 Ulkoinen motivaatio

Ulkoisesti motivoitunut henkilö odottaa uurastuksestaan palkkiota, rangaistuksista tai jotain muuta itsensä ulkopuolelta tulevaa seuraamusta. Ulkoinen palkkio motivoi usein lyhytaikaisesti ja innostus saattaa sammua herkästi. Motivoituneet työntekijät menestyvät työssään yleensä paremmin. Sen sijaan ilman motivaatiota työskentelevä työntekijä saattaa kokea työnsä ylivoimaisena. Työntekijä ei useinkaan väsy työn määrään vaan sisäisen innostuksen puuttumiseen. (Sinokki 2016, 98–101.)

Jos vain sisäinen motivaatio ohjaa hakeutumista palkkatyöhön, se ei välttämättä ole mahdollista ja tuloksellista. Pelkästään sisäisellä motivaatiolla työskentelevät ihmiset innostuvat ja vievät eteenpäin omaa näkemystään, välittämättä tuloksellisuudesta. Kun yhdistetään sisäinen ja ulkoinen motivaatio, jossa kannustimena on palkka tai palkkio ja mielekäs työ, tulokset ovat parhaat mahdolliset. (Pärppei 2018, 40.)

3.6 Ajankäyttö

Meillä jokaisella on käytettävissä saman verran aikaa. Se on kallisarvoisinta, mitä meillä on. Voidaan sanoa, että se on arvokkaampaa kuin raha. Ajankäytön hallinta luo perustan paremmalle itsensä johtamiselle ja menestymiselle sekä mahdollistaa paremman elämänhallinnan. Tämän johdosta on tärkeää osata johtaa itseään oikein sekä osattava käyttää aikansa mahdollisimman tehokkaasti. Menestyksellisen ajankäytön hallinnan onnistumisen edellytys on järkevä tavoitteiden asettaminen. Käytettävissä oleva aika on

osattava jakaa oikein opiskelun, työn ja vapaa-ajan välillä tavoitteiden saavuttamiseksi. (Alasentie 2013, 21.)

Kiire on hektisessä elämässä jatkuvasti läsnä. Kiirettä seuraa stressi ja riittämättömyyden tunne. Elämää kuormittavat monet asiat, informaatiota ja tekemistä tulee useasta eri kanavista. Epäolennaiset asiat voivat tuntua kiireessä tärkeiltä ja priorisointi unohuu. (Alasentie 2013, 21.)

Merkittävä osa kiireestä on itse aiheutettua. Monesti kiire syntyy omista valinnoista, itselle asetetuista vaatimuksista sekä tyypillisimmistä tavoistamme toimia. Itsetuntemuksen lisääntyminen on tärkeää, koska oman toimintatavan tiedostaminen on askel kohti konkreettista ymmärrystä. (Kulovesi. 2009, 26.)

Ajan- ja kiireen hallinta on osittain tahdon ja asenteen asia. Kiireessä ja tekemättömien töiden ollessa jatkuvasti mielessä kannattaa rauhoittaa oma mieli ja pysähtyä hetkeksi. Töiden järjestäminen tärkeyden ja kiireellisyyden mukaan on ensimmäinen tehtävä. Kiireen tunteesta vapautumiseen tulee keskittää ajatukset tähän hetkeen ja keskittyä tekemässä olevaan asiaan. (Surakka & Laine 2011, 113.)

Hyvä ja tehokas työtapo on sellainen, mitä voidaan mitata työn tuloksilla. Työllä on hyvä olla selkeät tavoitteet ja työvälineet, millä pääsemme tavoitteeseen. Ennen työn aloittamista on hyvä karsia tehtävästä kaikki turha pois, ja keskittyä olennaiseen. Isomman työn edessä kannattaa se pilkkoa pienempiin osiin ja edetä osa kerrallaan suurempaa tavoitetta kohti. Hyvä suunnitelma on kaiken tehokkaan työskentelyn alku. Käytössä on erilaisia tapoja pidättäytyä suunnitelmassa, tehtävälista, lukujärjestys tai projektisuunnitelma. Nämä auttavat myös vapaa-ajan suunnittelussa, jolloin työ vie koko elämää. (Alasentie 2013, 89–91).

Voiko aikaa hallita? Ehkä ei, mutta omalla toiminnalla voi vaikuttaa kiireen loppumiseen. Ei tarvitse lisää aikaa – riittää, että saa energiaa kiireen taltuttamiseen sekä kykyä kohdistaa energia oikein. Energia tasoon vaikuttaa hapenottokyky, uni, lihaskunto ja ravinto. (Salminen & Heiskanen 2009, 18.)

Ajankäytön hallinta on osana itsensä johtamista. Itsemme johtamisella ajankäytön suhteen voimme vaikuttaa työtehoomme. Energian kohdistaminen oikeisiin tavoitteellisiin asioihin lisää oikeanlaista ajankäyttöä sekä suunnittelua. Ajankäytön suunnittelu, työrauha, ja informaatio- ja taitojen kehittäminen ovat askel kohti tehokkaampaa työskentelyä. (Salminen 2014, 362–363.)

3.7 Stressi

Stressi on ihmisen automaattinen tahdosta riippumaton reaktio uhkatilanteessa. Aivot lähettävät uhkaavasta tilanteesta viestin elimistölle, jolloin kehomme virittyy valmiustilaan ja saa sen tarvittaessa toimimaan mahdollisimman tehokkaasti. Yleensä stressi kuvataan negatiivisena kuormittavana asiana, jonka vuoksi pyrimme välttämään stressiä kaikin tavoin, koska sen on todettu olevan haitallista pitkään jatkuessa terveydellemme, muun muassa verenkiertoelimien ja sydämen toimintaan. (Manka 2015, 25, 52–53.)

Stressiä syntyy silloin kun asetetut tavoitteet ovat vaikeasti saavutettavissa, olemassa oleviin resursseihin nähden. Stressinkokemukseen vaikuttavat ihmisen ulkoiset ja sisäiset voimavarat sekä hänen tapansa tulkita asioita. Kokemus stressistä yleensä kovenee silloin kun vaatimukset kasvavat ja elämänhallinnan tunne vähenee. Stressi kuuluu kuitenkin osaksi meidän normaalia arkea. Tavoite stressinhallinnassa on saada tasapaino odotusten, toiveiden ja kykyjen välille. Stressin on todettu vaikuttavan ihmisten tunteisiin, käyttäytymiseen, toimintakykyyn ja motivaatioon. Sen lisäksi, että stressi vähentää aloitekykyisyyttä ja kykyä innostua uusista asioista. (Manka 2015, 21–26, 58–59.)

Tutkimuksien mukaan ihmiset tarvitsevat haasteita ja haluavat työskennellä tavoitteellisesti. Ihmisten on todettu hyötyvän jonkin asteisesta positiivisesta paineesta, koska se saa yksilön voimavarat aktivoitumaan. Tällöinen tilanne syntyy silloin kun työn vaatimukset ja työnhallinta on tasapainossa. (Manka 2015, 72.)

Työelämässä hyvä johtaja varmistaakin henkilökunnan kehittymisen tarjoamalla alaisilleen sopivasti haasteita. Haastava ja vaativa työ oikein mitoitettuna ilman, että työntekijä kokee sen raskaaksi ja henkisiä voimavaroja kuluttavaksi, lisää työmotivaatiota. (Hagqvist ym. 2014, 30–31.)

Mankan (2015, 49–50) mukaan koetun stressin määrään vaikuttavat työn ja työyhteisön piirteiden lisäksi käytössä olevat voimavarat ja palautumiskyky. Tutkimuksien mukaan stressiä on onnistuttu vähentämään vahvistamalla ja keskittymällä henkilön voimavaratekijöihin. Ihmisen voimavarat muodostuvat henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi työhön ja vapaa-aikaan liittyvistä asioista.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Valitsimme opinnäytetyön aiheen ja rajasimme sen tarkasti. Tämän jälkeen saimme mahdollisuuden hankkia opinnäytetyöhön tutkimusaineiston Ethical Leadership and Management Symposiumin kahdesta työpajasta. Työpajoihin osallistui 36 ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijaa, joista 34 oli naista ja kaksi miehiä. Määrittelimme työpajoihin osallistuville tutkimuksemme aineiston hankinnan kannalta sopivat tutkimuskysymykset. Työpajoissa menetelmänä käytimme ennakoitidialogia eli tulevaisuudenmuistutusta.

Tutkimuskysymysten ja työpajojen jälkeen määrittelimme kirjallisen lähdeaineiston hankintaan sopivat hakusanat sekä sen, mistä aineistoa lähdimme hankkimaan. Teimme suunnitelman siitä, millä keinoin toteutamme aineistojen haut eri tietokannoista. Hankkimme systemaattisesti ja kattavasti aineistoa tutkimukseemme liittyen. Teimme aikaisemmista tutkimuksista ja lukemastamme runsaasti muistiinpanoja, taulukoita ja monia erilaisia käsittekarttoja. Pohdimme ja keskustelimme paljon aiheesta, jonka pohjalta kirjoitimme tutkimuksen teoriaosan.

Tiedonhaussa lähdimme liikkeelle suomalaisista tietokannoista Finnasta ja Artosta. Rajasimme tiedonhakua viimeisen kymmenen vuoden ajalle. Hakusanoina käytimme:

itsensä johtaminen, itsetuntemus, opiskelu aikuisena ja motivaatio. Näistä tietokannoista löytyi runsaasti aiheeseen liittyvää tutkittua tietoa. Aineiston analysoinnissa on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jota on tulkittu Sydänmaanlakan hahmottamien itsensä johtamisen osa-alueiden kautta. Tämän teorian avulla olemme hahmotelleet tutkimusaineiston vastauksien pääteemat.

Näihin teorioihin tutustuttuamme löysimme uusia hakusanoja, jotka liittyvät itsensä johtamiseen ja opiskeluun, kuten ajankäyttö ja stressi. Englanninkielisiä kirjoja sekä tutkimusartikkeleita etsiessämme käytimme Hämeen ammattikorkeakoulun Finnan tarkennettu hakua, Kasvatustieteiden kansainvälistä Eric-tietokantaa, sekä Google Scholaria. Hakusanoina käytimme self management, self guidance, self regulation ja student students. Näillä hakusanoilla löytyi erittäin runsaasti tutkimuskysymyksiin vastaavia tutkimusartikkeleita, vaikka rajasimme tiedonhaun viimeisen viiden vuoden ajalle. Tiedonhaku suoritimme myös manuaalisesti kirjallisuuden ja tutkimusartikkeleiden lähdeluette-
loja lukemalla.

Tutkimusaineisto koostuu Tikkurilassa 7.10.2016 Ethical Leadership and Management Symposiumissa pidettyjen kahden työpajan materiaalista. Aija Blad ja Jarmo Lonkola saivat mahdollisuuden toteuttaa ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoille työpajan FUAS -yhteistyössä järjestetyssä Eettisen johtamisen symposiumissa. FUAS Graduate School oli Hämeen, Lahden sekä Laurean ammattikorkeakoulujen ylempien ammattikorkeakoulututkintojen verkosto, joka toteutti tiiviissä yhteistyössä muun muassa kansainvälisiä, eri aihepiireihin liittyviä symposiumeja. Näiden symposiumien tarkoituksena oli lisätä ylempien ammattikorkeakoulujen-opiskelijoiden mahdollisuuksia kansainvälistymiseen ja kansainvälisten verkostojen luomiseen opintojen aikana.

Aineiston hankinnan menetelmänä käytettiin ennakoitidialogia eli tulevaisuuden muistelu. Työpajojen pitäminen mahdollisti tutkimusaineiston hankinnan opinnäytetyöhön. Symposiumiin osallistui 36 ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijaa.

Itsensä johtamisen työpajan tavoitteena oli saada osallistujat tunnistamaan itsensä johtamisen merkitys opiskeluprosessissa, sekä virittää heidän sisäinen dialogi ja näin auttaa heitä pääsemään päämäärään eli valmistumiseen. Suunnittelimme työparini kanssa etukäteen työpajat huolella. Sovimme selkeästi työnjaoista, vastuista ja aikataulusta.

Aijalla oli päävastuu työskentelyn ohjeistuksesta ja Jarmo tekisi havaintoja pajoista sekä kirjaisi tutkimusta varten kaiken puhutun tietokoneelleen. Huolehdimme, että meillä on käytössä tietokone, nettiyhteys ja muut työpajan pitämiseen tarvittavat välineet.

Olimme hyvissä ajoin paikalla Tikkurilan Laurean toimipisteessä ja valmistelimme työpajat valmiiksi tekemällä neljän -viiden hengen pöytäryhmät osallistujia varten. Laitoimme pöytiin valmiiksi muistiinpanovälineet. Kävimme työpajat muutamaaan kertaan läpi ja teimme tarkennuksia työpajojen aikatauluihin.

Pidimme kaksi saman sisältöistä 75 minuutin työpajaa, joissa menetelmänä meillä oli ennakoitidialogi eli tulevaisuuden muistelu -työpaja. Veimme ylemmän ammattikorkeakoulunopiskelijat aikamatkalle valmistujaispäivään. Heidän tuli muistella asioita,

jotka mahdollistivat opinnoista valmistumisen määräajassa hyvin arvosanoin. Pyrimme luomaan aidon valmistajaistunnelman kuohujuoman ja fanfaarin avulla.

Ensimmäiseen pajaan osallistui 16 henkeä ja toiseen työpajaan 20 henkeä, vaikka olimme etukäteen ilmoittaneet, että ryhmän koko on 12 henkeä. Runsaasta osallistujamäärästä johtuen teimme viime hetkellä pieniä muutoksia suunnitelmaan. Toisaalta osallistujien runsaus toi meille myös lisää aineistoa opinnäytetyöhön. Itsensä johtaminen koettiin siis työpajan aiheena kiinnostavana.

4.1 Ennakointidialogi menetelmä

Ennakointidialogilla eli tulevaisuuden muistelu -menetelmällä tarkoitetaan työtapaa ja menetelmää, josta on käytetty nimityksiä tulevaisuusdialogi sekä verkostoneuvonpito tai verkostodialogi. (THL 2016). Ennakko-dialogin tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman moniääninen, voimavarakeskeinen ja tasavertainen vuoropuhelu. Vuoropuhelussa on keskeistä kuuntelun ja puhumisen erottaminen. Palaverissa lähdetään liikkeelle myönteisestä tulevaisuudesta ja sen tavoitteena on toiveikkuuden lisääminen. (Eriksson ym. 2006, 7.)

Tulevaisuuden muistelu on ratkaisukeskeinen kehittämistyökalu, jossa keskitytään opiskelijan tulevaisuuteen, voimavaroihin ja valintoihin. Tulevaisuuden muistelu on kehitetty ihmisiä varten, jotta he voimaannuttaisivat itseään, konkretisoisivat tavoitteensa ja osaisivat toimia oikein niiden toteuttamiseksi. Tulevaisuuden muistelu työpaja toteutetaan ryhmätyönä, jonka jälkeen ryhmien tuotoksia käsitellään yhdessä. Muistelun avulla voidaan tunnistaa tavoitteita, niiden esteitä sekä keinoja ja voimavaroja esteiden ylittämiseksi. (THL 2016).

Opiskelijoiden kanssa tulevaisuuden muistelua voi hyödyntää tulevaisuuden suunnitelmien pohtimisessa sekä niiden saavuttamiseen tarvittavien toimenpiteiden konkretisoinnissa. Opiskelijat ohjataan kuvailemaan haaveilemaansa tulevaisuutta ylemmän ammattikorkeakoulun opintojen valmistuspäivänä. Oman tulevaisuutensa voi kuvata esimerkiksi sanoin, piirroksin tai askartelemalla. Jos opiskelijaryhmä on avoin luoville menetelmille, niitä kannattaa ehdottomasti hyödyntää. Kun toiveet omasta tulevaisuudesta on kuvattu, mietitään konkreettisia toimenpiteitä ja tekoja, joita toteuttamalla haaveiltu tulevaisuus saavutetaan. Valitut toimenpiteet ja teot kirjataan opiskelijalle muistilistaksi ylös. (THL 2016).

4.2 Aineiston hankinta

Ethical Leadership and Management -Symposium. Olimme luokan ovella vastassa ja toivotimme jokaisen työpajaan osallistujan henkilökohtaisesti tervetulleeksi kättelemällä heidät. Osallistujat saivat valita paikkansa pöytäryhmistä vapaasti.

Kaikkien osallistujien saavuttua paikalle esittelimme itsemme. Kerroimme olevamme opiskelijoita Hämeen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmasta ja olemme tekemässä opinnäytetyötä itsensä johtamisen merkityksestä opinnoista valmistumiseen. Kerroimme, että tulemme käyttämään

työpajoista saatua materiaalia aineistona opinnäytetyössämme. Kerroimme myös, että tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Pyysimme osallistujilta kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta, johon kaikki suostuivat. (Liite 1)

Työpajat aloitettiin esittäytymiskierroksella, jolloin kirjasimme ylös mistä oppilaitoksista osallistujat ovat. Tämän jälkeen pyysimme, että jokainen sulkee puhelimensa ja laittaa silmät kiinni. Kerroimme, että viemme heidät aikamatkalle tulevaisuuteen.

Kaikki osallistujat lähtivät molemmissa työpajoissa todella hyvin työskentelyyn mukaan. Siirryimme mielikuvissa ajassa eteenpäin, hetkeen jolloin osallistujat ovat heidän ylemmän ammattikorkeakoulu opintojensa valmistajaistilaisuudessa. Skoolasimme yhdessä valmistuneille ja aloitimme työskentelyn kuvittelemalla tilanteen, kun he ovat valmistustilaisuudessa ja heillä on tutkintotodistus kädessään, ja he ovat saaneet tutkinnon suoritetuksi määräaikaan mennessä hyvin arvosanoin.

Varsinaiseen tehtävään virittäydyttiin antamalla osallistujille tehtäväksi keskustella pöytäryhmissä;

- Miltä tuntuu, kun sinulla on kädessäsi ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintotodistus?
- Millaiset tunnelmat sinulla on nyt?
- Työskenteletkö edelleen samoissa tehtävissä kuin opinnot aloittaessasi?
- Miten opintojen valmiiksi saaminen on vaikuttanut työhösi?
- Millä tavalla opintojen päättymisen on vaikuttanut ajankäyttöösi?
- Millä tavalla olet palkinnut itsesi opintojesi valmistuttua?

Aikaa tähän keskusteluun varattiin kymmenen minuuttia. Keskustelu lähti heti hyvin käyntiin ja osallistujat olivat aktiivisia. Tämän jälkeen osallistujille annettiin tehtäväksi keskustella pöytäryhmissä seuraavista aiheista:

- Mitä tietoja, taitoja, osaamista ja konkreettisia toimenpiteitä tarvitsette, jotta saisitte opinnot päätökseen?
- Mitä tietoja, taitoja ja osaamista tarvitsette, jotta saisitte tuon aikaiseksi? (Liite 2.)

Lopuksi pyysimme opiskelijoita tekemään pöytäryhmittäin konkreettiset ohjeet tämän hetken opiskelijoille, joita noudattamalla he valmistuvat määräajassa opinnoista. Näitä saatuja konkreettisia ohjeita emme käsitelleet tutkimusaineistona tässä tutkimuksessa.

5 AINEISTO JA SEN ANALYSOINTI

Kävimme läpi erilaisia vaihtoehtoja, kuinka purkaisimme saatuja vastauksia eli ohjeita. Ensin koetimme jaotella vastaukset vastuukehän mukaan. Lajittelimme vastaukset kolmeen eri kategoriaan: asioihin, joihin itse voi vaikuttaa ja päättää sekä asioihin, joihin ihminen voi vaikuttaa, mutta ei voi päättää. Viimeisenä kategoriana olivat asiat, joihin ihminen ei voi vaikuttaa eikä päättää. Vastuun kehästä emme löytäneet juurikaan

teoriatietoa, mihin olisimme pohjanneet luokittelun. Seuraavaksi luokittelimme ohjeet laadullisen SWOT-analyysin mukaan. Laadullinen SWOT ei kuitenkaan myöskään tuntunut toimivalta keräämämme aineiston analyysiin.

Tutkittuamme lisää itsensä johtamisen teorioita ja tutkimusaineistoon paremmin perehdyttyämme, päädyimme ryhmittelemään opiskelijoiden kirjaamia ohjeita Sydänmaanlakan tietoisin minän -teorian mukaan. Tässä teoriassa tietoinen minä jaetaan viiteen osalueeseen, joita ovat keho, mieli, työ, arvot ja tunteet. Pääluokissa luokittelimme saadut vastaukset Sydänmaanlakan luokittelun mukaan aluksi pylväsdiagrammeihin, mutta muutimme ne lopulta käsitekarttojen tyyliksi taulukoiksi. Näin tehtyämme pääsimme analysoimaan saatuja vastauksia tarkemmin.

Työpajoihin osallistuneilta opiskelijoilta saimme 205 kirjallista tuotosta. (Liite 3.) Vastaukset käsittelivät sitä, miten itseä tulisi johtaa sekä minkälaista tietoa, taitoa ja osaaamista vaaditaan ja minkälaisin toimin varmistetaan ylemmän ammattikorkeakoulun opinnoista valmistuminen. Ryhmien esitellessä tuotoksensa ja opiskelijoiden käymistä keskusteluista kirjasimme lisää ohjeita, joiden noudattaminen edesauttaa opinnoista valmistumista.

Useat ryhmiltä tulleista ohjeista olivat hyvin konkreettisia ja käytännönläheisiä, kuten "opiskele englantia" tai "hanki atk-taidot". Moni ohje, hieman eritavoin ilmaistuna tuli useammalta ryhmältä. Näitä olivat esimerkiksi ajankäyttöön ja priorisointiin liittyvät ohjeet. Osa opiskelijoiden antamista ohjeista olivat osittain hyvin tulkinnan varaisia osittain. Esimerkiksi yhteen vastauksista oli kirjoitettu "Supervoimien käyttö". Voimme ajatella, että tässä vastauksessa opiskelija valjastaa kaiken kapasiteetin käyttöön saavuttaakseen tavoitteensa. Se voi myös tarkoittaa oman itsensä kannustamista eteenpäin. Olemme pyrkineet huomioimaan ohjeita lajitellessa tällaiset tulkinnan varaiset asiat ja laittaneet osan vastauksista useampaan kategoriaan.

Pyrimme varmistamaan vastausten oikean luokittelun kolmella eri tarkistus kerralla. Ensin luokittelimme vastaukset yksin, sen jälkeen vielä kaksi kertaa yhdessä. Kolmannella kerralla vastauksia lajitellessa olimme tutustuneet tutkimusaineistoon laajasti sekä tarkemmin aiheesta kirjoitettuun teoriaan. Tällä kolmannella ja viimeisellä vastauksien luokittelu kerralla, vastauksien luokittelu oli luontevampaa ja tuntui myös luotettavammalta.

Työssämme tulevaisuuden muistelu -menetelmällä kerätty aineisto oli hankittu ennen teoriatietoa. Aloimme tutustumaan adekvaattiin teoriaa osittain vastausten perusteella, osittain aineistosta nousseen tiedon pohjalta.

Laadullisessa tutkimuksessa teoria on yleensä apuväline, joka on apuna tutkimustulosten tulkitsemisessa. Olemme hyödyntäneet Sydänmaanlakan (2010) teoriaa vastausten jaottelussa, joten työmme analysointi on teorialähtöinen. Aineistolähtöisessä analyysissä teoria rakennetaan aineisto lähtökohtana. Meillä on ollut kerätty aineisto ensin ja siitä olemme lähteneet rakentamaan teoriaa. Työtämme voidaan siis nimittää teoriasidonnaiseksi tutkimukseksi, koska se on sekä aineistolähtöinen että teorialähtöinen. (KvaliMOTV.)

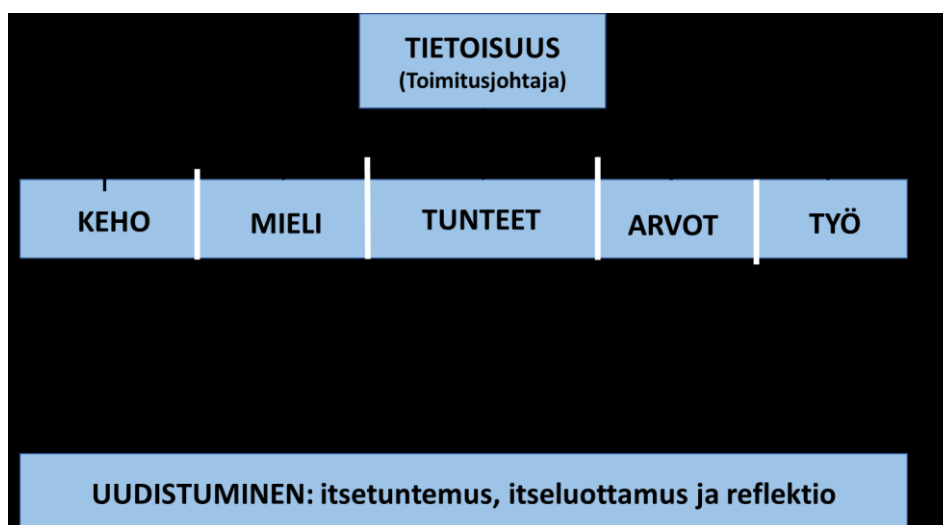
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Sydänmaalakan (2018, 18) mukaan ihminen voidaan ajatella yrityksenä, jota johdamme: Oy minä Ab. Ajatuksen tasolla toimimme toimitusjohtajina itsessämme, kuuntelemme, tarkkailemme ja havainnoimme. Meissä on viisi johdettavaa osastoa, jotka ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Lisäksi meillä on uudistumisosasto, joka on vastuussa yrityksemme kokonaisvaltaisesta uudistumisesta. Jokaisen osaston alla on pienempiä osastoja. (Sydänmaanlakka 2010, 18.)

Oy minä Ab mallissa toimitusjohtajana toimii tietoisuus, todellinen minämme tai ydinminä. Tietoisuus on sisäinen tarkkailija, joka ohjaa kokonaisuutta. Se on meidän todellinen minämme – ydinminämme tai omatuntomme. Itsensä johtaminen on itseensä kohdistuva jatkuva oppimisprosessi jossa, arvoja, kehoa, tunteita ja mieltä ohjataan itse-reflektoinnin avulla. Jotta ihminen pystyisi johtamaan itseään hyvin, täytyy oppia ottamaan etäisyyttä ja katsomaan itseään ulkopuolisin silmin. (Sydänmaanlakka 2010, 32.)

Uudistuminen ja uuden oppiminen on tuskaa ja riemua. Muutokset ovat mahdollisia myös ilman kriisejä, mutta muutos vaatii oman herkkyyden ja tietoisuuden systemaattista kehittämistä. Elämässämme on monia asioita, jotka estävät muutoksen. Yksi tärkeimmistä on ainainen kiire ja kyvyttömyys pysähtyä sekä todella kohdata itsensä. Negatiivisuus, pelko, laiskuus, urautuminen ja itsekurin puute ovat myös muutoksen hidastajia. "Muutoksen tärkeimmät mahdollistajat ovat: ihmettely, innostus, itsetuntemus, itseluottamus ja itsepohdiskelu. Kehitä koko ajan kykyäsi ihmetellä ja kyseenalaistaa asioita. Älä pidä mitään itsestään selvänä. Innostu asioista, kokeile uusia asioita ja venytä mukavuusalueettasi, vain siten voit laajentua. Todellinen uudistuminen tapahtuu oman mukavuusalueen ulkopuolella, meillä tulee olla riittävästi itseluottamusta ja rohkeutta hakeutua venymisalueelle, jossa tehtävien haasteet ylittävät normaalihallinnan rajat. Pidä hyvää huolta omasta motivaatiostasi ja muista positiivisuuden voima." (Sydänmaanlakka 2017, 76–78.)

Tämä malli on esitetty kuvassa 4.



Kuva 4. Itsenä johtamisen osa-alueet (Sydänmaanlakka 2008, 29)

Kun luokittelimme vastauksia Sydänmaanlakan (2010, 29.) teorian mukaan, luokittelu ei ollut kaikkien vastauksien osalta helppoa tai yksiselitteistä. Monet annetuista ohjeista ovat sopivia useampaan kuin yhteen alaluokkaan. Tämän johdosta vastausten luokittelu on antanut meille mahdollisuuden tehdä omaa tulkintaan.

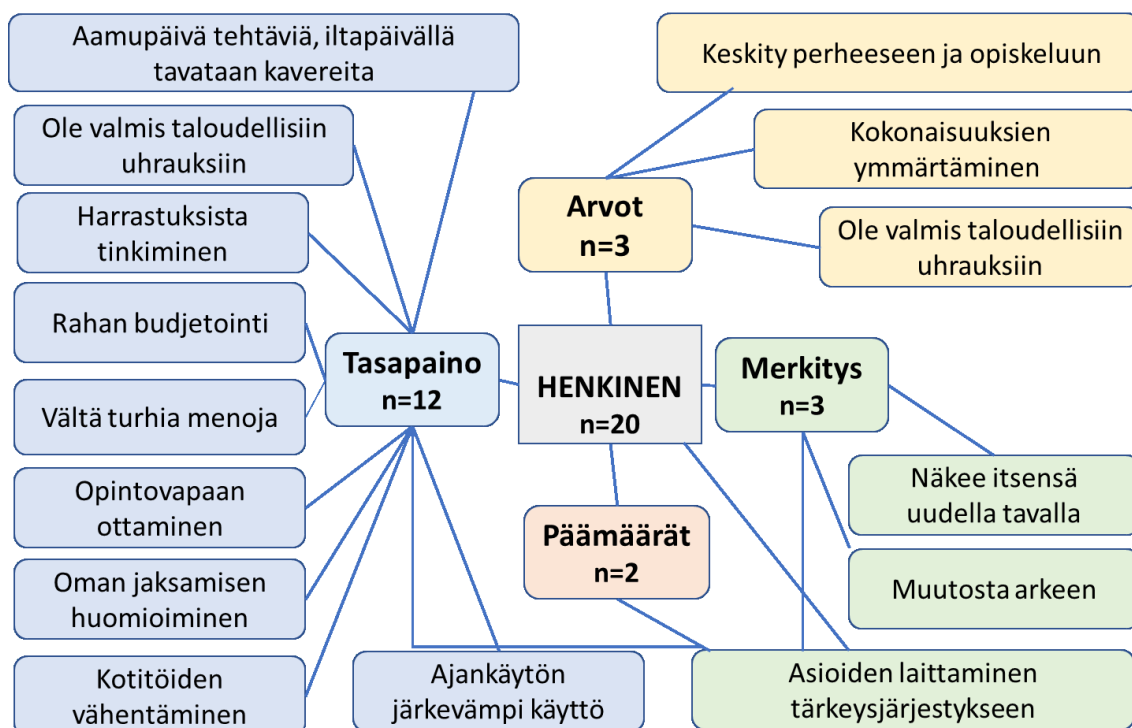
Erityisesti ajankäyttöön ja priorisointiin liittyvät ohjeet voidaan tulkita kuuluvan moneen eri kategoriaan. Meidän valintoja ohjaa ensisijaisesti arvomaailmamme, joka vaikuttaa tekemiimme ratkaisuihin. Vastauksen voisi yhtä hyvin myös sijoittaa työn osaamisen kategoriaan. Osaamista vaaditaan, että laitetaan asiat tärkeysjärjestykseen. Kuten eräs tutkimukseen osallistunut opiskelija asian ilmaisi ”Keskityn nyt opiskeluun, ja jätän vähemmälle muiden kuin opiskeluihin liittyvän kirjallisuuden lukemisen”.

6.1 Henkinen

Sydänmaanlakan (2017, 31) mukaan arvot liittyvät henkisiin toimintoihin. Ne liittyvät ihmisen kokemaan merkitykseen sekä tarkoitukseen. Ne ovat sisäisiä arvoja ja periaatteita jotka pitkälti ohjaavat elämäämme.

Salmimiehen (2008, 46—47) mukaan arvo voidaan määritellä ajatukseksi, johon on liitetty tunne ja ne ovat joko yksilöllisiä tai yhteisöllisiä. Arvot ohjaavat voimakkaasti toimintaamme ja ovat tärkeä osa itseämme. Arvojen muuttaminen ei käykään hetkessä vaan vaatii mietintää ja ajatustyötä

Alla olevassa kuviossa 5. esitetään tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden tuottamista vastauksista henkiseen kategoriaan liittyviä ohjeita.



Kuva 5. Vastaukset henkinen osa-alue

Sydänmaanlakan (2010, 223–224) mukaan arvotietoisuus on henkistä älykkyyttä. Olemme tietoisia arvoistamme ja otamme ne mukaan jokapäiväiseen elämään. Ne eivät ole vain fraaseja puheissamme. Arvot ohjaavat käyttäytymistämme ja ne liittyvät tarpeisiimme.

Opiskelijoiden tuottamista ohjeista laitoimme kolme arvot alakategoriaan. Vastaukset olisivat sopineet myös arvo-osiossa päämääriin tai työosioon, jos ajatellaan vastauksia asioiden priorisointina.

- "Kokonaisuuksien ymmärtäminen, (äiti, puoliso lukee nyt tentteihin)"
- "Ole valmis taloudellisiin uhrauksiin"

Arvot ohjaavat meidän asettamia tavoitteita ja päämääriä elämässämme. Meillä on itsensä toteuttamisen ja kasvun tarve. (Sydänmaanlakka 2010, 214.)

- "Asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen"
-

Tarvitsemme jokainen merkityksen elämällemme, olemme äitejä, isiä, työnantaja tai ystäviä. Meillä on myös arvostuksen tarve, haluamme erottua ja olla haluttuja. Haluamme kuulua johonkin ja olla merkityksellinen, se on yksi ihmisen perustarpeista. (Sydänmaanlakka 2010, 214)

Opiskeluiden ja uuden oppimisen merkitys tulee esille kolmessa vastauksessa. Vastauksista "asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen" voisi luokitella myös työ ja osaaminen kategoriaan. Tarkoitetaanko vastauksella kaikkien asioiden tärkeysjärjestystä vai esimerkiksi opiskelun ja työn yhdistämistä? Tulkitsimme tämän vastauksen arvopohjalta. Arvojen alla tämä vastaus sopisi myös kohtaan tasapaino. Opiskeluiden loppuun saavuttamiseksi, joudumme pohtimaan arvopohjaamme, mikä meille on tärkeää, mistä voimme luopua, vaikka hetkellisesti ja mitä haluamme elämässämme säilyttää.

- "Näkee itsensä uudella tavalla".
- "Muutosta arkeen"

Vaikka meillä olisi vahvat omat arvot ja olisimme ne tiedostaneet, joudumme silti elämään ajoittain arvostiriidassa. Joudumme tekemään kompromisseja, kaikki asiat eivät ole mustavalkoisia. (Sydänmaanlakka 2010, 220). Työ, opiskelu, perhe ja muu elämä ja aikaa rajallisesti. Kuinka pystymme tasapainoilemaan kaiken tämän välillä? Joudumme tekemään valintoja joilla, saavutamme itsellemme asetetut tavoitteet. Karsimme ihmissuhteista hetkellisesti, että voimme keskittyä opiskeluun. Itsensä palkitseminen on tärkeää saavutetun tavoitteen jälkeen.

- " Vältä loppuun palamista"

Tämä annettu ohje voidaan luokitella myös työ ja osaaminen kategoriaan. On ammattitaitoista pystyä rajaamaan liiallinen työmäärä ja näin välttää loppuun palamista.

- "Aamupäivää tehtäviä, iltapäivällä kavereiden tapaamista"

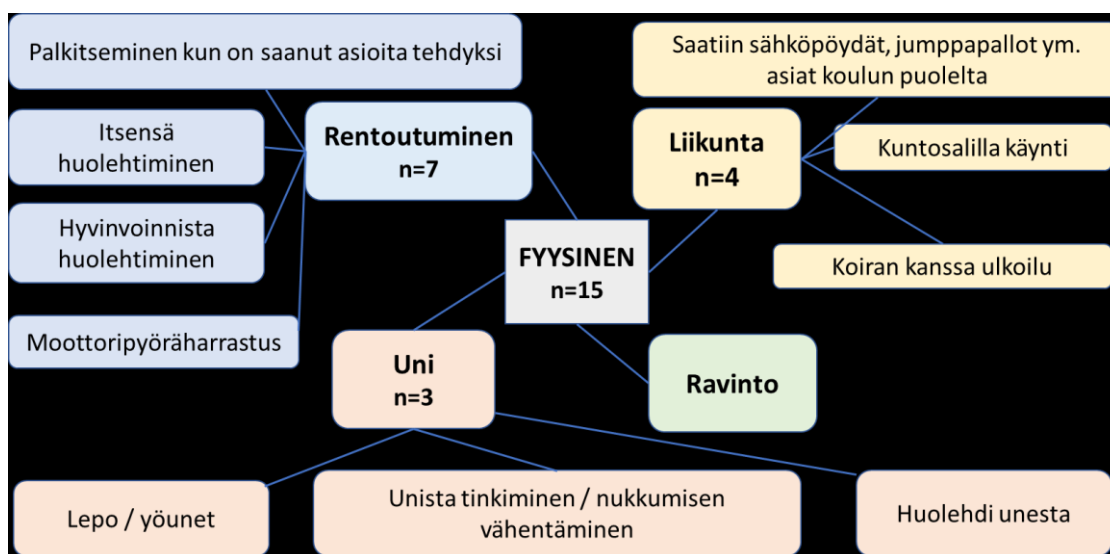
Tämä vastauksen voisi sijoittaa myös kohtaan työ ja osaaminen. Onko tässä vastauksessa kysymys enemmän asioiden priorisoinnin osaamisesta vai arvomaailman tasapainoilusta?

6.2 Fyysinen

Kehon toimintoja ovat syöminen, nukkuminen, liikkuminen ja rentoutuminen. Hyvin toimiva keho on kaiken perusta, se tulee pitää hyvässä kunnossa. (Sydänmaanlakka 2017, 30.) Kehotietoisuus koostuu tekemisestä, tiedosta ja tahdosta, jotka yhdistyvät asioiden aikaansaamiseksi. Se tarkoittaa, että tuntee ja osaa kuunnella kehoa ja käyttää hyväksi siellä olevaa ja sinne saapunutta tietoa, esimerkiksi väsymys. (Sydänmaanlakka 2017, 99–101.) Liikunnalla, levolla, rentoutumisella, ravinnolla ja riippuvaisuuksien välttämällä pidämme kehomme tasapainossa ja hyvinvoivana (Sydänmaanlakka 2017, 28).

Vastauksista 14 koski suoraan fyysistä minuutta. Fyysisen minuuden alaluokkia ovat uni, rentoutuminen, liikunta, ravinto. Fyysiin alaluokkiin kuuluvat vastaukset olivat helpompi luokitella verrattuna muihin alaluokkiin.

Alla olevassa kuviossa 6. esitetään tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden tuottamista vastauksista fyysinen kategoriaan liittyviä ohjeita.



Kuva 6. Vastaukset fyysinen osa-alue

Kolmessa vastauksessa yöunien merkitys korostui, mutta yhdessä vastauksessa puhuttiin myös, että tavoitteet saavutetaan, kun vähennetään yöunia. Tällä vastauksella viitataan työajan lisääntymiseen vuorokaudessa. Tässäkin vastauksessa tulee muistaa, että hetkellisesti voidaan nipistää yöunista, mutta pidemmällä ajanjaksolla se ei ole positiivista, vaan kääntyy itseään vastaan. Sydänmaanlakan (2010, 116–220) mukaan uni on yksi hyvinvoinnin perustekijöistä. Riittävä uni on terveyden edistäjä ja se rauhoittaa, palauttaa sekä uudistaa. Riittävä yöuni auttaa jaksamaan ja on tärkeä oppimiselle, opitut asiat tallentuvat nukkuessamme pitkäkestoiseen muistiin.

– "Huolehdi unesta"

Itsensä palkitseminen ja rentoutuminen on työpajaan osallistuneiden mukaan huomiotava asia. Opiskelu elämän muiden osa-alueiden kanssa, jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne ovat läsnä jokaisen opiskelijan elämässä. Meidän tulee löytää kaiken kiireen keskellä kuitenkin aikaa itsellemme ja itsemme palkitsemiselle erilaisissa keinoilla. Tasapainoiseen elämään kuuluu työn ohella rentoutuminen. Rentoutumisesta saamme voimaa opiskeluihin.

Rentoutumisen taito on tärkeä kiireen ja hektisen arjen keskellä. Rentoutuminen, varsinkin syvärentoutuminen tarkoittaa enemmänkin tietynlaista olotilaa kuin aktiivista toimintaa tai täydellistä toimeentuloa. Jokaisella meillä on oma, yksilöllinen tapamme rentoutua ja löytää elämäämme voimaannuttavia asioita. (Sydänmaanlakka 2010, 120–123). Opiskelijoiden vastauksista tuli esille muun muassa seuraavia tapoja rentoutua.

- "Chileläisen punaviinin nauttiminen"
- "Moottoripyöräreissulle"
-

Opiskelun ja työelämän vastapainona liikunta ja omasta kunnosta huolehtiminen on olennainen osa meidän kokonaisvaltaista hyvinvointiamme. Kolmen ryhmän opiskelijat ajattelivat sen myös jouduttavan opintoja ja sen avulla pääsemään kohti päämäärää: valmistumista. Riittävä mieleinen liikunta, joka on säännöllistä, lisää kokonaisvaltaista hyvinvointia. Yleensä liikunta johtaa siihen, että alamme tarkkailla positiivisella tavalla myös ruokailuamme. Fyysisen rasituksen jälkeen tarvitsemme lepoa ja opimme myös rentoutumaan kunnolla. Tästä fyysisen kunnan kehittymisestä syntyy positiivinen kehä joka voimistaa itseä ja itseluottamusta. (Sydänmaanlakka 2010, 99–101).

Fyysisellä kunnolla on selvä vaikutus työssä jaksamiseen, luovuuteen, tehokkuuteen ja hyvinvointiin. (Sydänmaanlakka 2010, 98). Opiskelijoiden vastauksista kolme koski hyviä ergonomisia työtiloja ja välineitä. Vastauksissa viitattiin koulun puolelta oleviin fyysisiin tiloihin ja välineisiin. Hyvin suunnitellun ja toteutetun ergonomian on todettu lisäävän tehokkuutta ja suorituskykyä (Väyrynen, Nevala & Päivinen 2004).

- "Saatiin sähköpöydät, jumppapallot ym. asiat koulun puolelta"
- "Kuntosali, salilla käynti"
- "Koiran kanssa ulkoilu"
-

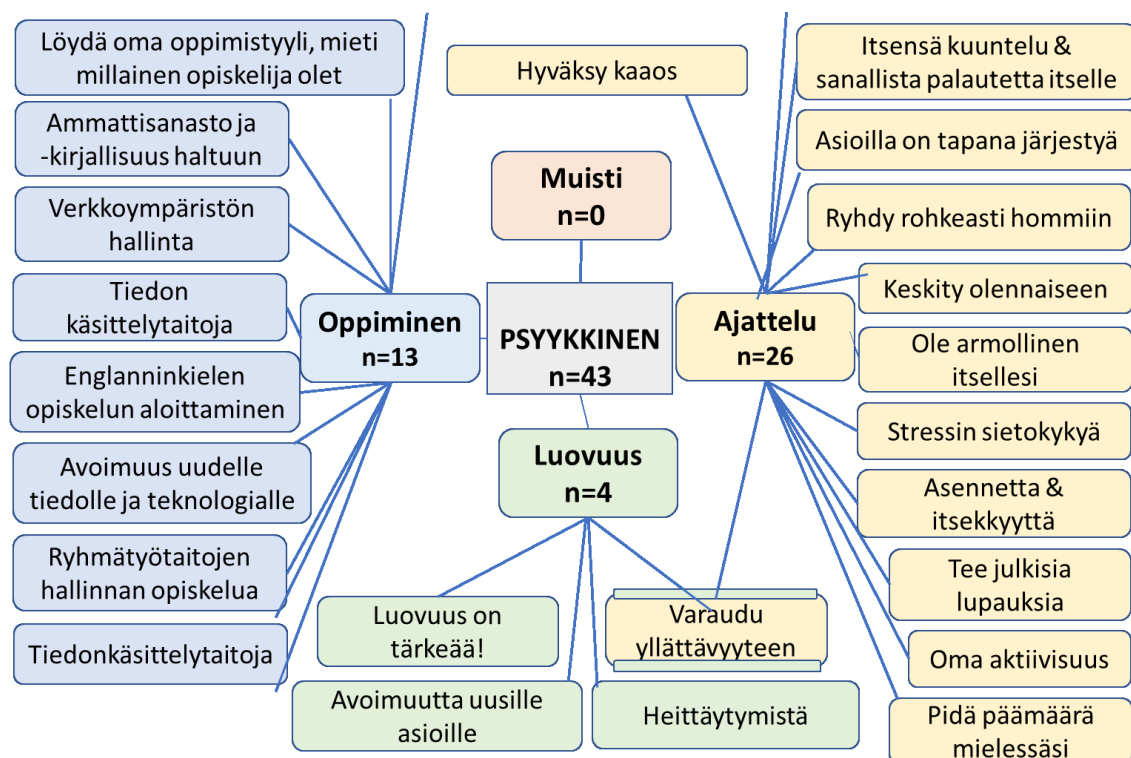
Sydänmaalakan teoriassa kehotietoisuuteen kuulu myös ravinto, mutta vastauksissa yksikään opiskelija ei kokenut ravintoa tärkeäksi. Mahdollisesti se on yksi osa-alue, jonka opiskelijat pitävät itsestään selvyytenä. Terveellinen ruokailu on kaiken hyvinvoinnin perusta; olet mitä syöt. Oikea ruokavalio suojaa aivojasi, sydäntäsi, suolistoaasi sekä vahvistaa luustoasi ja lisää vastustuskykyäsi. Terveellinen ruoka tarkoittaa kokonaisuutta, jossa jokapäiväiset valinnat ratkaisevat. (Sydänmaanlakka 2010, 110–111.)

6.3 Psyykkinen

Mieli eli psyyke toimii ajattelemalla, muistamalla sekä havaitsemalla. Se koostuu muun muassa motiiveista, ajatuksista, tunteista ja arvoista. Mieli voidaan jakaa kolmeen alueeseen: rationaaliseen eli järkeen, emotionaaliseen eli tunteisiin sekä henkiseen eli arvoihin." Emme voi pysäyttää mieltä ja ajatuksia, mutta voimme oppia hallitsemaan niitä." (Sydänmaanlakka 2010, 131–132.)

Helena Åhmanin (2008, 32–35) mukaan Työtyöterveyslaitoksen Aivot ja Työ-tutkimuskeskuksen johtajan tutkimusprofessorin Kiti Müller kertoo ”aivoja, mieltä ja kehoa ei voi erottaa toisistaan”. Aistimme, kehomme ja mielemme välittävät koko ajan valtavan määrän erilaista tietoa aivoille. Huolehtimalla kehosta ja mielestä, tulee samalla pitäneeksi huolta myös aivoista. Aivot saavat tärkeää tietoa hyvinvoinnista reflektion avulla.

Alla olevassa kuviossa 7. esitetään tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden tuottamista vastauksista psyykkinen kategoriaan liittyviä ohjeita.



Kuva 7. Vastaukset psyykkinen osa-alue

Ajattelemisen on mielessä olevan tiedon prosessointia. Ajattelussa käytämme mielikuvia ja käsitteitä ja puhetta/kieltä. Näillä ohjaamme toimintaamme ja kommunikoimme. Ajattelussa mielikuvat edustavat todellisuutta ja niihin pohjautuu suuri osa ajattelussa. Mielikuvaharjoittelu on tehokas ja toimiva tapa esimerkiksi valmistautuessa tärkeään suoritukseen ja itsensä rohkaisuun. (Sydänmaanlakka 2017, 156–163).

Pystyvyyden kokemus on tunne, että pystyy selviytymään haasteellisestakin ja mahdotomistakin asioista ja tilanteista. Jos ihminen epäilee omaa pystyvyyttä asioiden suhteen, kartetaan haasteiden vastaanottamista, ja usko vahvuuksiin vähenee. Tästä seuraa

periksi antaminen ja luovuttaminen. Itsetuntemuksen kautta syntynyt pystyvyyskäsitys itsestä haastaa tarttumaan suurempiin haasteisiin ja sitoutuminen niihin on parempaa. (Salmimies 2008, 219–222.)

Vastauksissa esille tuli erilaiset itseään tsemppaavat, motivoivat ajatukset:

- "Itsensä patistaminen ja haastaminen olosuhteista huolimatta, mä meen ja teen tuon koulutehtävän"
- "Älä murehdi, kyllä tästä selvitään!"
- "Valmis on joskus parempi kuin täydellinen"

Stressillä on negatiivinen vaikutus pidempään jatkuneena, mutta kaikki stressi ei ole kuitenkaan huonoa. Lyhytkestoinen stressi, jota voidaan kutsua myös positiiviseksi stressiksi, saa meidät toimimaan tehokkaammin ja saamaan asioita aikaiseksi. Pitkään jatkuvaa stressiä tulisi välttää, sillä kehon käydessä ylikerroksilla rasittuvat aivot ja sisäelimet. (Sydänmaanlakka 2010, 120–123.)

- "Stressinsietokykyä"

Hyvän muistin ajatellaan tarkoittavan sitä, että ihminen kykenee palauttamaan kokeensa ja oppimaansa. "Muisti ei ole mekaaninen varasto, vaan dynaaminen prosessi, jossa muistisisällöt kehittyvät ja muuttuvat jatkuvasti. Muistamisen osavaiheet ovat: mieleen painaminen, mielessä säilyttäminen ja mieleen palauttaminen." Mieleen palauttamista auttavat asian ollessa merkityksellinen ja tärkeä, myös erilaiset muistikuvat ja assosiaatiot auttavat muistamaan. (Sydänmaanlakka 2010, 145–152.)

Opiskelijoiden antamista vastauksista ei suoranaisesti tullut yhtään vastausta muistiosioon, mutta muisti ja oppiminen ovat hyvin lähekkäin, kun puhumme opiskelusta. Ylemmässä ammattikorkeakoulussa ei juurikaan ole tenttejä, jotka vaatisivat muistin aktivoimista, tehtävistä suurin osa on esseiden ja erilaisten tehtävien kirjoittamista.

Oppiminen on mielen perustoiminto, jonka merkitys on korostunut ja sen lähtökohtana on tunnistaa tietämättömyys. Oppimista kuvataan prosessina, jossa tietoa saadaan muokkaamalla kokemuksia ja aikaisempaa tietoa. Se on myös asioiden tulkintaa, tiedon käsittelyä ja sen rakentamista. Uuden tiedon ymmärtäminen on sisäistämistä ja on myös välttämätöntä, että pystymme viedä asiat käytäntöön ja soveltaa uutta tietoa. Kun sovellamme opittua, se siirtyy myös käytäntöön, näin voimme kyseenalaistaa vanhaa ja luoda kokonaan uusia ratkaisuja ja asioita. (Sydänmaanlakka 2017, 152–154.)

Aivojen treenaaminen ja hoitaminen on uuden oppimisen perusta. Aivot tarvitsevat toimiaukseen ravintoa ja happea, liikuntaa ja unta. Aivoja voi harjoituttaa erillisin muistitehtävin ja lukeminen on hyvää toimintaa aivoille. (Sydänmaanlakka 2010, 155.)

- "Opiskelutaitoja"
- "Mieti millainen opiskelija olet"
-

Kolme vastausta kategorisoimme luovuuden osastolle. Luovuus on myös yksi lähtökohta uuden oppimiselle. Uskallamme ajatella asioista eri tavalla ja pystymme perustelemaan mielipiteemme luovuutta käyttäen. Osaamme löytää uusia, innovatiivisia tapoja toimia

ja työskennellä. Luovan ajattelun perusta on kyseenalaistaminen ja jatkuva ihmettely. Yleensä luova ajattelu vaatii hyvää itseluottamusta ja uskoa omaan kykyihin sekä riskinotto kykyä. (Sydänmaanlakka 2010, 159–161.)

- "Luovuus on tärkeää"
- "avoimuutta uusille asioille ja heittäytymistä"

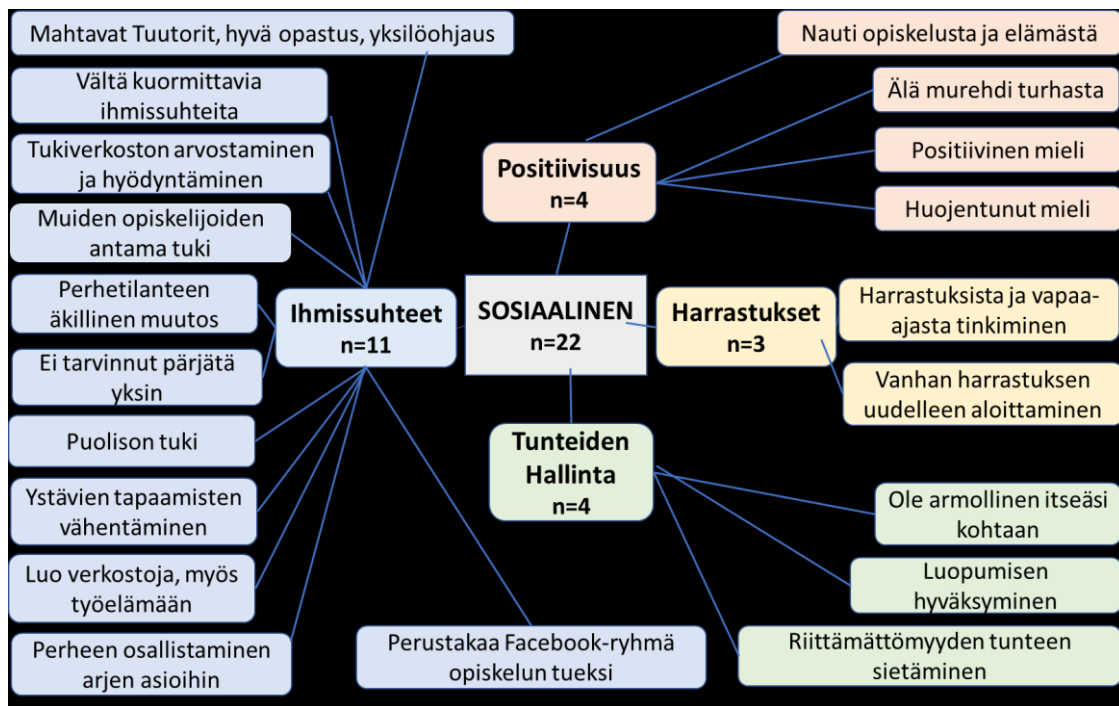
6.4 Tunteet

Tunteet vaikuttavat merkittävästi käyttäytymiseemme, ne ovat erittäin tärkeitä sillä ne viestivät siitä, mikä meille on tärkeää, ja keitä me pohjimmiltaan olemme. Koko ajan läsnä olevat tunteet ohjaavat meidän käyttäytymistä ja kertovat siitä, miten meidän tulisi suhtautua itseemme, muihin ja ympäristöön. Tunteiden ansiosta kykenemme olemaan sosiaalisia ja hallitsemaan kokonaisvaltaisesti elämäämme. Mitä paremmin kykenemme huomioimaan tunteemme ja ymmärtämään, mistä ne syntyvät ja miten ne vaikuttavat meihin, sitä helpompi on meidän oppia elämään ja tulemaan toimeen niiden kanssa. (Nilsonne 2005, 37–50.)

Tunteiden tehtävänä on ensisijaisesti parantaa meidän elämänlaatua, mutta siitä huolimatta välillä omien ohimenevienkin tunteiden kanssa voi olla vaikea tulla toimeen. Tietoisuuden avulla voi oppia huomioimaan tunteiden lähettämän tärkeän informaation ja oppia paremmin elämään tunteiden kanssa. Havainnoimalla kehoasi, tunteitasi ja huomioimalla, mitä tunteita sinussa herää eri tilanteissa, opit tuntemaan paremmin itseäsi ja voit lisätä itsetuntemustasi. Tarkkailemalla ja havainnoimalla tunteitamme meidän on helpompi ymmärtää valintojamme ja päätöksiämme. Näin toiminnastasi tulee selkeämpää ja et tule tekemään mitään sellaista mitä saattaisit myöhemmin katua. (Nilsonne 2005, 37–50.)

Välillä negatiiviset tunteet tulevat voimakkaasti esille itsessämme. Opiskelijat voivat ajatella, etten osaa, enkä ikinä tätä asiaa opi. Yhdessä vastauksessa sanottiin "Aloita oppari ajoissa, se tulee epäonnistumaan joka tapauksessa." Tällöin kannattaa käyttää positiivisia tunneankkureita eli voimakkaasti lataantuneita myönteisiä tunteita, jotka pystyvät herättämään myös muita positiivisia tunteita. Hyviä tunneankkureita voivat olla esim. unelmat, kiitollisuus tai vaikka jokin onnistunut koulutehtävä tai uusi opittu taito.

Alla olevassa kuviossa 8. esitetään työpajoihin osallistuneiden opiskelijoiden tuottamista vastauksista sosiaalinen kategoriaan liittyviä ohjeita



Kuva 8. Vastaukset sosiaalinen osa-alue

Kahdessa vastauksessa tuli esille, että harrastus auttaa pääsemään opinnoissa loppuun ja kahdessa vastauksessa oli harrastuksista luopumisen olevan sen edellytys. Vastauksia voidaan tulkita niin että työn ja vapaa-ajan tasapainon löytäminen elämässä on tärkeää. Harrastukset ovat vastapainoa opiskelulle ja sieltä saa voimaa ja energiaa. Toisaalta jos harrastus on kovin aikaa vievä ja sitova, voi siitä olla välttämätöntä luopua hetkeksi aikaa. Vuorokaudessa on kuitenkin saman verran tunteja kuin ennen opiskeluita, ja määrä pitäisi saada jaettua niin sanottujen pakollisten asioiden kesken. Silloin voi olla tarpeellista luopua jostain, vaikka se ei olisikaan helppoa. Mielessä on kuitenkin hyvä pitää päämäärä ja ajatus siitä, että tämä on väliaikaista –ei lopullista.

- "Jatkaa unohtunutta harrastusta"
- "Harrastuksista ja vapaa-ajasta tinkiminen"

Harrastuksista ja vapaa-ajasta tinkiminen on ohje, joka sopii työ ja osaamisen alle sekä arvot kategoriaan. Päästäksemme asettamaamme tavoitteeseen eli valmistumiseen, tulee vähentää jostakin, se on myös priorisointia. Arvokysymyksen tästä saa, kun miettii mitkä asiat ovat elämässä tärkeitä; harrastukset vai opiskelu?

Tunteet ovat yleisesti ottaen omiaan, säädeltäviä osa-alueita, joihin voi itse vaikuttaa ja osin myös päättää. "Ole armollinen itsellesi", tähän ohjeeseen kiteytyi kaksi vastausta. Tunteiden hallintaa ei koettu vastauksissa niinkään tärkeäksi osa-alueeksi, sillä vain yhteensä kolme vastausta käsitteli tunteiden hallintaa. Omien asenteiden muuttaminen: jos emme pysty muuttamaan ulkoista tilannetta, pystymme aina muuttamaan suhtautumistamme siihen (Sydänmaanlakka 2010, 204).

Sydänmaanlakan (2010, 31–32) mukaan sosiaaliset ja emotionaaliset osa-alueet sijaitsevat tunneosastollamme. Sen yksi tehtävä on tunnetietoisuus niin omista kuin toisten tunteista. Näin pystymme rakentamaan vuorovaikutussuhteita toisten ihmisten kanssa.

Tunteet ovat usein tiedostamattomia, mutta niillä on hyvin merkittävä rooli itsensä johtamisessa. (Sydänmaalakka 2010, 31).

Tunne on kovin henkilökohtainen kokemus. Tunteet jaetaan karkeasti kahteen ryhmään, perustunteisiin ja sekundaarisiiin. Perustunteet ovat inho, viha, hämmennys, suru, onnellisuus ja pelko. Perustunteiden sekoitusta kutsutaan sekundaarisiksi tunteiksi, näitä tunteita ovat empaattisuus, syyllisyys, mustasukkaisuus ja kateus. Meistä jokainen on vastuussa omista tunteistamme. (Sydänmaanlakka 2010, 178–,181.)

"Itsensä motivointi ja positiivinen asenne ovat tärkeitä asioita oman jaksamisen kannalta". Opiskelijoiden vastauksista tuli esille myönteisten tunteiden, tsemppaavien ajatusten sanominen itselleen: "Kyllä sinä tähän pystyt". Myönteisten tunteiden vahvistaminen ja itesuggestio lisäävät motivaatiota ja onnistumista. Itsensä motivointi ja positiivinen asenne ovat tärkeitä asioita oman jaksamisen kannalta" (Sydänmaanlakka 2017, 87).

- "Nauti opiskelusta ja elämästä"
- "Älä murehdi turhista"

Ihmissuhteet ovat kantava voimavara elämässämme ja myös opiskelussa. Opiskelukaverit, tukiverkosto ja läheisten kannustus tulevat vastuksissa esille. Yhdessä vastauksessa kehoitettiin myös karsimaan kuormittavia ihmissuhteita. Kuudessa annetussa ohjeessa tuotiin esille koulun puolelta verkostojen merkitys, "Mahtavat Tuutorit, hyvä opastus, yksilöohjaus". Ongelmien jakaminen ja keskustelut muiden kanssa auttaa näkemään ongelmamme laajemmasta näkökulmasta. Huomaamme, että emme ole yksin ongelman kanssa ja saamme uusia näkökulmia ongelmamme ratkaisemiseksi. (Sydänmaanlakka 2010, 194–197.)

Vertaistuki ja ryhmätöiden mukanaan tuoma positiivinen paine sekä ajatusten vaihto ovat olleet tärkeitä tavoitteen saavuttamiseksi.

- "Hyödynnä tukiverkostojen tuki, ystävät, opettajat, opiskelukavereiden"
- "Ei tarvinnut pärjätä yksin"

Myös koulun ulkopuolisten ihmissuhteiden koettiin auttavan pääsemään kohti tavoitetta. Tuki puolisolta ja ystäviltä on tärkeää. Käytännön asioiden hoitaminen tukiverkoston avulla on mahdollistanut opiskelun.

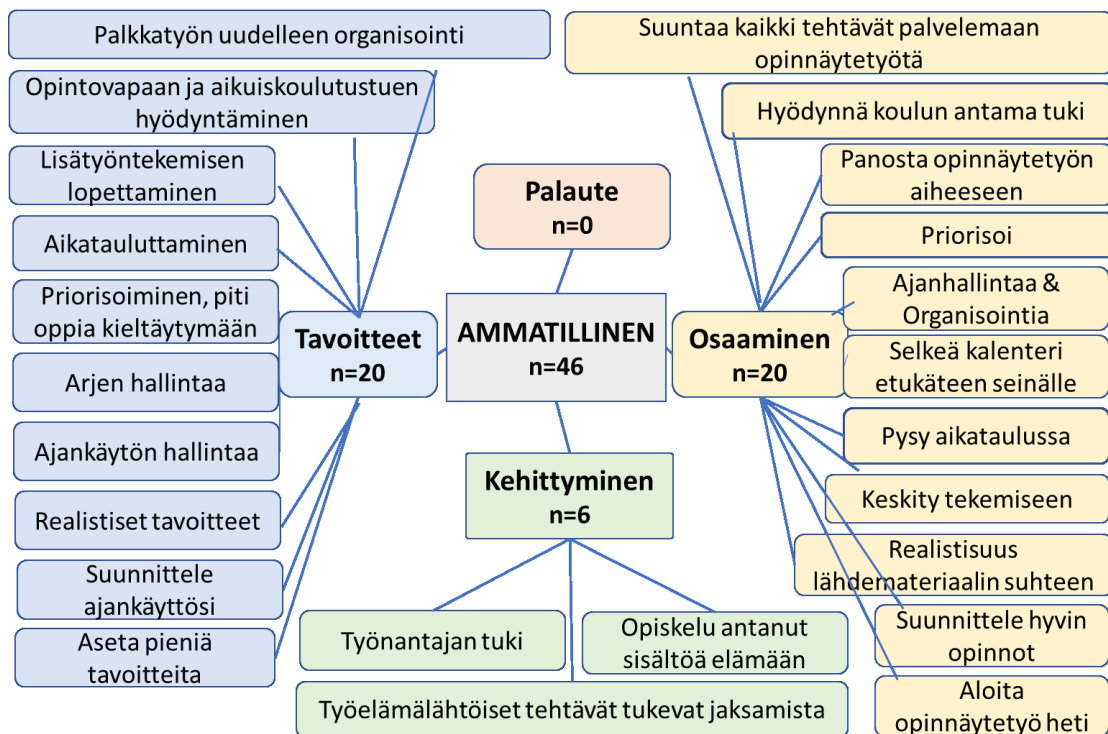
- "Lastenhoito järjestyi tukiverkon avulla (sukulaiset ja ystävät)"
- "Puolisolta saatiin tukea (ihan ehdoton)"

6.5 Ammatillinen

Työ on merkittävä osa ihmisen elämää. Työ käsitetään yleensä ihmisten palkkatyönä, jolla ansaitaan elanto. Sillä on kuitenkin moninaisempi merkitys ihmisen elämässä. Tässä yhteydessä työksi luetaan myös esimerkiksi opiskelu, lasten kasvattaminen ja

vapaaehtoistyö, vaikka ne eivät ole palkkatyötä. Tärkeää on löytää itselle mieluisa tekeminen ja osata arvostaa asioita, joita teemme. Ihminen kehittyy ja tuntee kuuluvansa osaksi yhteiskuntaa ja sosiaalista yhteisöä. (Sydänmaanlakka 2010, 234–235.)

Alla olevassa kuviossa 9. esitetään työpajoihin osallistuneiden opiskelijoiden tuottamista vastauksista ammatillinen kategoriaan liittyviä ohjeita



Kuva 9. Vastaukset ammatillinen osa-alue

Työelämä muuttuu ja työntekijän tulee päivittää omaa osaamistaan sen mukana. Työntekijöiden tulee kehittää ja ylläpitää omaa ammattitaitoa jatkuvasti. Monimuotoinen opiskelu työnohessa on hyvä tapa pitää omaa kehittymistä ajan tasalla. Teoriatiedon voi siirtää suoraan käytäntöön ja päinvastoin. (Sydänmaanlakka 2010, 229.)

Ihminen tarvitsee kehittymistä ja eteenpäin menemistä niin elämässä kuin työelämässäkin. Siksi varmasti suurin osa ylemmän mattikorkeakoulun opiskelijoista on opiskele-massa vapaaehtoisesti lisää tietoa ja osaamista. Haluamme mennä eteenpäin uralla ja kehittyä.

- "itsensä kehittäminen muuttaa ihmistä hyvällä tavalla"
- "Opiskelu antanut sisältöä elämään"
-

Osaaminen on työntekijän, ja tässä yhteydessä puhuttaessa, myös opiskelijan paras käyntikortti ja työturva. Osaamista tulee kehittää siinä tehtävässä, missä olemme. Tulee ymmärtää, millaista osaamista tehtävä vaatii. Opiskelussa tarvitaan ajankäytönhallintaa, tämän johdosta opiskelijoiden tulisi aktiivisesti pyrkiä kehittämään sitä. Osaamisen kehittäminen on jatkuva prosessi, joka muuttuu työtehtävien mukaan. (Sydänmaanlakka 2010, 228–229.)

- "Opinnäytetyn aiheen valinta jo alussa, vaikka opinnäytetyönaihe saattaisi vaihtua kesken opiskeluiden"

Annetuista ohjeista moni liittyi opiskelijan ajankäytön hallintaan. Opiskelijat neuvoivat välttämään turhia menoja ja liian tiukkojen aikataulujen tekemistä. Aikaa kehoitettiin nipistämään ihmissuhteista ja harrastuksista, joka toisaalta on ristiriidassa jaksamisen kanssa. Toisaalta, jos ajankäytön priorisointi koulutehtäviin on hetkellistä eikä pysyvää, on välttämätöntä vähentää harrastuksia ja ihmissuhteita. Pidemmällä tähtäimellä ajateltuna oma aika harrastusten ja ihmissuhteiden parissa on voimaannuttavaa ja vastapainoista elämää opiskelulle. Aikuiskoulutustuen hyödyntämistä suositeltiin ja opinto-vapaata, etenkin siinä vaiheessa, kun tehdään opinnäytetyötä.

Priorisointi ja ajankäyttö opintojen, työn ja perhe-elämän yhdistämisessä korostuvat vastauksissa ylivoimaisesti tärkeimmiksi asioiksi, joita tulee huomioida saadakseen opiskelut loppuun. Ajankäytön hallinnan ajatellaan olevan osana työ minäämme, kun asiaa tarkastellaan itsensä johtamisen näkökulmasta opiskeluissa. Opiskelijoilla on tavoitteena valmistuminen ja siihen päästään priorisoimalla ja aikatauluttamalla elämäämme ja ajankäyttöämme. On olemassa paljon erilaisia apuvälineitä ajankäytön hallinnan avuksi ja tutuin niistä on kalenteri. Vastauksissa tuli esille kalenterisointi ja ajankäytön suunnittelun kirjaaminen. Sydänmaanlakka (2016, 149) kehottaa viikkosuunnitteluun säännöllisesti, tällöin myös huomaa, mihin aika oikeasti kuluu.

- "Aseta pieniä tavoitteita, priorisointi"
- "Realistiset tavoitteet, ei välttämättä tavoitella aina kiitettävää"

Jokainen kaipaa palautetta tehdystä työstä. Ilman saatua palautetta on vaikea kehittyä ja kehittää omaa toimintaansa. Opiskelijoiden vastauksista ei yksikään kuulunut palaute osioon. Kuitenkin itse opintoja tehdessä opettajilta palautteen saaminen on tärkeä ja kehittävä. Hyvä ja toimiva palautekulttuuri koostuu avoimuudesta, luottamuksesta, yksilön kunnioittamisesta, runsaasta kommunikoinnista, virheiden sallimisesta, hyvästä yhteishengestä, toisten tukemisesta ja jatkuvan oppimisen korostamisesta. (Sydänmaanlakka 2010, 83–84.)

6.6 Sudenkuopat ja onnistumisen avaimet

Työpajoihin osallistuneita opiskelijoita pyydettiin listaamaan myös mahdolliset odottamattomat esteet, niin sanotut sudenkuopat opinnoista valmistumiselle. Näitä mahdollisia sudenkuoppia opinnoista valmistumiselle opiskelijat mainitsivat kahdeksan.

- Älä jää kiinni vain opiskeluun, muista elää
- Vältä ylioptimismia ajankäytössä
- Älä ahnehdi kerralla -vältä burnout
- Älä nauti liikaa punaviiniä
- Varaudu yllättävyyteen
- Perheentilanteen äkillinen muutos

Lopuksi koostimme opiskelijoiden kanssa konkreettiset ohjeet tämän hetken opiskelijoille, joita noudattamalla he valmistuvat määräajassa opinnoista.

- Priorisoi
- Hallitse ajankäyttö
- Rentoutuminen
- Oikean opiskelutyylin löytäminen
- Verkostojen hyödyntäminen
- Muista huolehtia unesta
- Hallitse stressi
- Kannusta ja palkitse itsesi
- Huolehdi fyysisestä hyvinvoinnista
- Välitavoitteiden kautta kohti voittoa

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Suomen hyvä kilpailukyky kansainvälisillä markkinoilla ja yhteiskunnan tarjoamien hyvinvointipalveluiden korkea laatu on perustunut pitkälti hyvään työelämän tarpeita vastaavaan koulutukseen sekä työvoiman korkeaan osaamiseen. Tulevaisuudessa työväestölle tarjottavan koulutustarjonnan merkitys entisestään kasvaa, kun työtekijöiden työurat pitenevät ja työelämästä poistuu enemmän työntekijöitä kuin sinne siirtyy. Pula osaavasta työntekijöistä vaikeuttaisi erityisesti yritysten kasvumahdollisuuksia sekä vaikuttaisi yhteiskunnan hyvinvointipalveluiden saatavuuteen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 12–13.)

Tällä hetkellä yksi isommista haasteista työpaikolla on jatkuva kiire sekä työympäristön nopea muuttuminen. Työntekijöiltä edellytetään uudistumiskykyä, hyviä itsensä johtamisen taitoja sekä vastuunkantoa. Työntekijöiden jaksaminen ja työhyvinvointi ovat koetuksella ja näiden aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle ovat mittavat.

Tulevaisuudessa on työelämän laatua parannettava ja työntekijöiden hyvinvoinnista sekä heidän jaksamisesta on pidettävä parempaa huolta. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ei ole helppoa kaiken kiireen keskellä, jonka johdosta itsetuntemuksen kehittamisestä sekä itsensä johtamisen taidosta on tullut entistä tärkeämpää työurien pidentymisen ja oman jaksamisen kannalta.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää käsitteitä reliaabelius ja validius. Reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimus antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliaabelius voidaan todeta usealla tavalla. Esimerkiksi kaksi tutkijaa päätyy samaan tulokseen tai jos samaa henkilöä tutkitaan kahteen kertaan ja tulos on sama, voidaan todeta tulokset reliaabeleiksi. Reliaabelius voidaan kvantitatiivisesta tutkimuksesta myös tilastollisesti selvittää. Validius tarkoittaa sitä, että mittari tai tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä mitä pitikin. (Hirsjärvi ym. 2013, 216.)

Käsitteet validius ja reliaabelius ovat usein käytettyjä kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä ja niitä harvemmin käytetään kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kuitenkin tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulee tarkastella jollakin tavalla. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen kaikista vaiheista. Usean tutkimusmenetelmän käyttämisellä pyritään myös tutkimuksen luotettavuuden parantamiseen. Tutkimusmenetelmien yhteiskäytöstä käytetään nimitystä triangulaatio. (Hirsjärvi ym. 2013, 217.)

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin itsensä johtamisen ja itsetuntemuksen vaikutuksia ylemmän ammattikorkeakoulun opinnoista valmistumiseen. Halusimme kerätä talteen ylemmässä ammattikorkeakoulussa opiskelevilta opiskelijoilta ohjeet, miten itseään johtamalla voi varmistaa ylemmästä ammattikorkeakoulusta valmistumisen. Tutkimuksen työpajoihin osallistuneet ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijat ovat aiemmissa opinnoissaan suorittaneet vähintään yhden korkeakoulututkinnon aikaisemmin. Yllättävää tutkimustuloksissa saaduissa ohjeissa oli se, että ne vastasivat hyvin paljon aikaisemmista tutkimuksista saatuja tuloksia.

Kirjallisuudesta ja tutkimukseen osallistuneilta ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoilta saadut ohjeet itsensä johtamiseen olivat selkeitä ja hyvin käytännöllisiä. Keinot, joita noudattamalla varmistetaan ylemmän ammattikorkeakouluopinnoista valmistuminen tuntuvat olevan teoriassa opiskelijoilla hyvin hallussa, mutta asioiden käytäntöön vieminen onkin osoittautunut olevan paljon haasteellisempaa.

Työpajojen vastauksista kävi ilmi hyvin selkeästi, että jokaisen opiskelijan tulee löytää itselle oikeat keinot johtaa itseään. Mielestämme monen opiskelijan taidoissa johtaa itseään sekä itsetuntemuksessa on puutteita, jonka seurauksena monen opiskelijan opiskelukyky on puutteellinen. Tästä seuraa väistämättä se, että opinnoista valmistuminen hidastuu.

Opintojen pitkittyessä tulee pohtia, millä tukitoimin opiskelijaa voidaan tukea ja opintoja edistää. Johtuvatko syyt opintojen pitkittymiseen opiskelijasta vai oppilaitoksen riittämättömästä tuesta. Syiden liittyessä opiskelijan elämäntilanteen hankaluuksiin, on ammattikorkeakoulun vaikea auttaa opintojen etenemistä. Ammattikorkeakoulujen tulee kin ensisijaisesti keskittyä niiden opiskelijoiden keskeyttämisten ja opintojen pitkittymisen torjuntaan, joita hyvillä ja oikein kohdennetuilla tukitoimilla pystytään auttamaan. Vahvistamalla opiskelijoiden opiskelutaitoja ja itsensä johtamista sekä hyödyntämällä vertaisryhmistä saatavaa tukea, voidaan ennaltaehkäistä opintojen pitkittyminen ja keskeytyminen.

Tutkimuksien mukaan, monen opiskelijan valmistuminen viivästyy opinnäytetyön tekevämmämyyden johdosta, koska erityisesti opinnäytetyön kirjoittamisprosessi aiheuttaa monille opiskelijoille haasteita (Laitinen & Halonen 2007, 34). Tästä syystä opinnäytetyön tekeminen kannattaa aloittaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa opiskelua. Opinnäytetyön kirjoittamisessa on kyse hyvin pitkälti itsensä johtamisesta kohti asetettua tavoitetta. Vaikka vastauksista ei tullut ilmi opiskeluympäristön vaikutusta opinnäytetyön kirjoittamisprosessin aikana, havaitsimme että opinnäytetyön tekemisessä on oppimisympäristöllä yllättävän suuri merkitys työn etenemisen kannalta. Käytimme itse

kirjastoa työtilana ja koimme tällä ympäristöllä olevan suuri positiivinen vaikutus työn etenemiseen ja valmistumiseen.

Opinnoista valmistumista edesauttaa itsensä johtamisen ja itsetuntemuksen lisäksi, riittävä motivaatio ja riittävä sitoutuminen tehtyyn päätökseen eli valmistumiseen. Julkisten lupauksien antaminen on todettu monien kohdalla toimivaksi ratkaisuksi. Joskus opiskelun, työn, harrastusten ja perheen yhdistäminen, saattaa muodostua liian suureksi haasteeksi. Silloin opintovapaan pitäminen ja asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen voi tuoda ratkaisun tähän pulmaan. Perheen, työnantajan ja toisilta opiskelijoilta saatu tuki onkin tärkeä ja yleensä nopeuttaa opinnoista valmistumista. Omasta fyysisestä kunnosta ja riittävästä unesta kannattaa muistaa huolehtia myös opiskelujen aikana. Itsetuntemuksen ja sen myötä oman oppimistyylin löytyminen parantaa oppimistuloksia ja nopeuttaa opinnoista valmistumista.

Opiskelukykyä ja valmistumista mahdollisesti heikentää aikuisena opiskellessa työelämän ja opiskelun yhdistäminen. Vaihtuva työpaikka tai uralla eteneminen jo kesken opiskeluita voivat viivästyttää valmistumista. Vastauksissa tuli esille, että koulutehtävät tulisi suunnata työelämälähtöisiksi. Ylemmässä ammattikorkeakoulussa on mahdollisuus tehdä tehtävät työelämälähtöisesti tai opinnäytetyöhön sitoen. Elämäntilanne ja vaihtuvat perhesuhteet vaikuttavat opintojen viivästyymiseen. (Laitinen ym. 2007, 42.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksillä saatiin vastaus, miten itseään johtamalla varmistetaan ylemmästä ammattikorkeakoulusta valmistuminen. Erilaisilla tutkimuskysymyksillä ja tutkimusongelman asettelulla olisi voinut saada vieläkin täsmällisempää tietoa opiskelijoiden itsensä johtamisen taidoista ja itse tuntemuksen merkityksestä opinnoista valmistumiseen. Seuraavaksi tulisi tutkia tarkemmin, mitkä syyt ovat johtaneet opiskeluiden viivästyymiseen ja opintojen keskeyttämiseen sekä mikä on oppilaitoksen rooli opiskelijan valmistumisessa. Näin koulukin saisi arvokasta tietoa, kuinka voisi lisätä koulun puolelta tulevaa tukea ja ohjausta opintojen loppuun viemiseksi.

Kehittämisehdotuksina Hämeen ammattikorkeakoululle esitämme, että jatkossa opintokokonaisuuksien sisällössä panostetaan enemmän opiskelijoiden itsetuntemuksen lisääntymiseen ja opiskelijoiden kykyyn johtaa itseään paremmin. Kehittämällä opiskelijoiden opiskelijatuutorointi -järjestelmä sekä aloittamalla opinnäytetyön kirjoittamisprojektiin voidaan parantaa opiskelijoiden oppimiskykyä sekä nopeutetaan useimpien opiskelijoiden valmistumista opinnoista määräaikojen puitteissa tulevaisuudessa.

Toivottavasti kehittämisehdotukset huomioidaan seuraavassa Hämeen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan johtamisen opintokokonaisuuden laadinnassa. Tulevaisuudessa olisi hyvä seurata, onko opiskelijoiden itsensä johtamisen taidoissa ja itsetuntemuksessa tapahtunut muutoksia ja millaisia vaikutuksia niillä on ollut opinnoista valmistumiseen.

Matkamme ”itsensä johtamiseen” ja itsetuntemuksen lisääntymiseen on ollut mielenkiintoinen ja opettavainen. Opinnäytetyön aiheeseen perehtyminen laittoi tutustumaan itseemme ja pani miettimään omia arvoja sekä arjessa tekemiä valintoja. Tämän johdosta kykenemme tulevaisuudessa paremmin hahmottamaan, miten reagoimme asioihin ja toimimme sosiaalisissa tilanteissa sekä johtamaan itseämme kohti tavoitteita.

Toiveena onkin, että jatkossa osaisimme olla paremmin läsnä tässä hetkessä, emmekä olisi ajatuksiemme kanssa menneessä tai tulevaisuudessa.

Itsensä johtamisen yksi tärkeimmistä tavoitteista on oman läsnä olevan tietoisuuden kehittäminen. Nyt itsensä johtamiseen perehtyneenä ja itseään paremmin tuntevana on helpompi olla joustavampi ja uudistumiskykyisempi. Löydettyämme omat kehittymistarpeemme, osaamme paremmin asettaa itselle tavoitteet, joita kohti kulkea. Meidän on tärkeää tuntea itseä, jotta tiedämme millä keinoin ja miten kannattaa itseä motivoida ja kannustaa tavoitteisiin pääsemiseksi. Työpajoista saamamme aineiston ja kirjallisuuden perusteella yksi tärkeimmistä itsensä johtamisen periaatteista on omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtiminen ja oma sisäinen arvostava puhe. Meidän täytyy pitää hyvää huolta omasta jaksamisesta ja hyvinvoinnista, pystyäksemme huolehtimaan muista.

Ensin on opittava tuntemaan itsemme, jonka jälkeen voimme oppia johtamaan itseämme. Tämän jälkeen voimme asettaa itsellemme tavoitteita ja päämääriä, joita kohti edetä. Tärkeää on tutustua ensin itseemme, jotta kykenemme hahmottamaan todellisuuden, jossa elämme. Itsensä johtaminen on itseensä tutustumista. Ensin meidän on laitettava sisäinen maailmamme järjestykseen, saadaksemme järjestyksen ulkoisesta maailmasta.

Itsensä johtaminen on vaikeaa, mutta välttämätöntä, kun pyrimme työskentelemään mahdollisimman tehokkaasti ja haluamme saavuttaa asettamamme tavoitteet. Menestyäksesi elämässä tulee olla unelmia ja päämääriä, joita tavoitella. Tavoitteen määrittelyä on helpompi löytää keinot, miten työskennellä niitä kohti. Tavoitellessa asioita tietoisesti, aktivoituvat myös alitajuntaiset voimat avuksesi. Tärkeintä ei ole se mitä teet, vaan se miksi teet.

Onnistuneen itsensä johtamisen edellytyksenä on, että tuntee itsensä ja tunnistaa omat vahvuudet sekä heikkoudet. Omien vahvuuksien tunnistaminen ja heikkouksien tunnistaminen ei ole aina helppoa, mutta niiden tiedostaminen luo pohjan itsensä johtamiselle ja kehitymiselle. Itsensä johtaminen on myös oman tilanteen kartoittamista, ei pelkäämään oman mielen tarkastelua.

Meidän tulisi aika ajoin pysähtyä ja miettiä, mitä elämältä haluamme ja johtaako toimintamme kohti tavoitetta. Aina ei välttämättä ole miellyttävää tunnustaa omia heikkouksiaan tai jopa vahvuuksiaan, mutta ne luovat pohjan kehitymiselle ja itsensä johtamiselle. Tulee olla rohkeutta rehellisesti määritellä ne tekijät, mitkä estävät tai edistävät tavoitteidemme saavuttamisen. Tämän jälkeen tulee johtaa itseään kohti oikeita toimenpiteitä.

Sanotaan, ettei omaan persoonaan tai temperamenttiin pysty paljoa vaikuttamaan, mutta siihen, miten suhtaudumme asioihin ja omaan käyttäytymiseen voimme vaikuttaa. Joskus pahin vastustajamme voi olla meidän oma mieli ja rajoittavat ajatukset itseltämme. Tämän johdosta meidän tulee kehittää itsetuntemustamme ja tutustua siihen millaisia toimintatapoja meillä on. Onneksi itse tuntemusta voi kehittää ja oppia paremmin johtamaan itseään.

LÄHTEET

Alasentie, Elina. 2013. *Askel edelle kiirettä ja kaaosta*. Espoo: Elina Alasentie

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2016. *Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutus innovaationa*. Haettu 12.3.2017 osoitteesta. <http://arene.fi/fi/ammattikorkeakoulut/vaikuttavuus/yamk-rake-selvitys>

Aspinwall L. & Staudinger U. (2006). *Ihmisen vahvuuksien psykologia*. Helsinki: Editat Prima Oy

Eriksson, E., Arnkil, T., Rautava, M. *Ennakointidialogeja huolen vyöhykkeillä*. Verkostokonsultin käsikirja ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn. Stakes Työpapereita 29/2006. (PDF)

Dunderfelt, T. (2014). *Hyvä paha Pomo*. Kauppakamari

Erilaisten oppijoiden liitto ry. Haettu 8.3.2018. soitteesta http://www.erilaistenoppijoidenliitto.fi/?page_id=158

Euroopan Komissio. Koulutuksen seurantakatsaus Suomi. (2017). Koulutuksen ja kulttuurin pääosasto <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-fi-fi.pdf>

Hagqvist, A., Nevalainen, M. & Puranen, J. (2014). *Kapasiteetti johtajan menestystekijä*. Fitra Oy: Saarijärvi Offset

Haslam, S., Reicher, S., Platow, M. (2012). *Uusi johtamisen psykologia*. Tallinna Gaudemus Oy.

Hiltunen A, (2015). *Johtamisesta*. Talentum Pro. BALTO print Liettua

Hiltunen A. (2011). *Johtamisen taito -elämänmittainen matka*. Sanoma Pro, Helsinki

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2013). *Tutki ja kirjoita*. 6. uud. laitos. Vantaa: TummaVuoren kirjapaino.

Holroyd, J. (2015). *Self-Leadership and Personal Resilience in Health and Social Care*. Great Britain by CPI Group (UK) Ltd.

Hämeen ammattikorkeakoulun vuosikertomus (2016). Viitattu 8.3.2018 <https://spark.adobe.com/page/LOimkkyvqxkB5/>

Jarenko K., Martela F. (2015). *Draivi - voiko sisäistä motivaatiota johtaa?* Liettua: BALTO print

Juntunen, Jouni. (2014). Oppimisen tulevaisuusdigitaaliset oppijat muuttuvassa työelämässä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 24. Haettu 8.3.2018. osoitteesta <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2014112546585>

Juuti, P. (toim.) (2007). *Strategia, tunteet ja toiminta*. Tampere: Tammer

Juuti, P. & Rannikko, H. & Saarikoski, V. (2004). *Muutospuhe*. Keuruu; Aavarantasarja ja Otava

Järvilehto L. (2010). Missä alitajuntasi sijaitsee. Ajattelun ammattilainen. Haettu 19.4.2018 osoitteesta <https://ajattelunammattilainen.fi/2010/08/23/missa-alitajuntasi-sijaitsee/>

Kallinen, R. (2018) Kysymyksiä opinnäytetyötä varten. Sähköpostiviesti tekijälle 6.3.2018.

Kananen, J. (2010). *Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Tampereen yliopistopaino Oy

Kaski, S. & Kiander, T. (2007). *Minä johtajana – itsetuntemuksesta toimivaan johtajuuteen*. Helsinki Edita Publishing Oy.

Kokko, R-L. Tulevaisuuden muistelu. *Ennakointidialogit asiakkaiden kokemina*. Stakes. (2006). Helsinki.

Kulovesi, A. (2009). *Miten työskentelen fiksummin – En kovemmin*. Yrityskirjat Oy. Saarijärven Offset Oy

KvaliMOTV. Aineisto- ja teorialähtöisyys. Haettu 19.4.2018 osoitteesta http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html

Leppänen, M. & Rauhala, I. (2012). *Johda ihmistä*. Helsinki. ALMA talent.

Laitinen, A & Halonen, M (2007); *Keskeyttämisen syyt selville – opinnot loppuun ammattikorkeassa*, Selvitystyö Savonia-ammattikorkeakoulussa. Kuopio

Manka, M-L. (2015). *Stressikirja -Mistä Virtaa?* BALTO print Latvia 2015

Neck, C.P, Manz C.C & Houghton J.P. (2017). *Self-leadership –The Definitive to Personal Excellence*. United States of America: SAGE Publications

Nilsonne, Å. (2005). *Kuka ohjaa elämääsi?* Helsinki: Edita Prima Oy

Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä (2010:9) Korkeakouluopintojen edistymisen seurannan kehittäminen Haettu 18.5.2018 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75555/okmtr09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2011). *Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016*. Kehittämissuunnitelma. Helsinki Kopijyvä Oy.2012

Opetus ja kulttuuriministeriön julkaisuja (2012:1). Helsinki Kopijyvä Oy, 2012

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2013a). Aikuiskoulutus. Haettu 12.3.2018 osoitteesta <https://www.lamk.fi/projektit/aikoko/asiaa-aikuiskoulutukses-ta/Documents/Koulutus%20ja%20tutkimus%20vuosina%202011-2016%20-%20Kehitt%C3%A4missuunnitelma.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2015). Ehdotus ammattikorkeakoulujen rahoitusmalliksi 2017 alkaen. Haettu 12.3.2017 osoitteesta <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75157/tr19.pdf>

Opinto-opas YAMK. Haettu 8.3.2018 osoitteesta <https://opinto-oppaat.jamk.fi/fi/Opinto-opas-yamk/tutkinto-ohjelmat-ja-opintotarjonta/Yamk-tutkinto/>

Parpei R. (2018). *Tee, toimi, saa aikaan*. Liettua: Balto print.

Perttula, J. & Syväjärvi, A. (2012). *Johtamisen psykologia*. Jyväskylä. PS-kustannus.

Salmimies Raija. (2008). *Onnistu itsesi johtamisessa*. WSOY Juva.

Salminen, J. & Heiskanen, P. (2009). *Taltuta kiire: viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön*. Helsinki: Talentum.

Salminen, Jari. (2014). *Uuden esimiehen kirja*. Helsinki. J-Impact Oy.

Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio*. Printon: Tallinna 2016.

Stenvall, J. & Vakkala, H. & Tiilikainen, A. (2008) *Muutosta johtamassa*. Helsinki: Edita.

Surakka T. & Laine N. (2011). *Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön*. Tampere: Taurus media.

Sydänmaanlakka, P. (2010) & (2017). *Älykäs itsensä johtaminen*. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

Tilastokeskus 2016. Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ja tutkinnot 2002 – 2016 Kansallinen koulutusluokitus 2016 Haettu 20.3.2018 osoitteesta http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__kou__akop/statfin_akop_pxt_001.px/table/tableViewLayout2/?rxid=784a846d-e6c4-4bf3-90c2-f268fd496d9b

THL. 2016 Ennakointidialogit. Verkkojulkaisu. Haettu 30.9.2016. osoitteesta https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/varhainen-avoin-yhteistointiminta

Väyrynen, S., Nevala, N. & Päivinen, M. (2004). *Ergonomia ja käytettävyys suunnittelussa*. Tampere: Tammer-Paino Oy

Åhman, H. (2008) *Hullut johtajat*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

THL. 2016 Ennakointidialogit. Verkojulkaisu. Haettu 30.9.2016. osoitteesta

https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/ennakointidialogit

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

SUOSTUMUS

Annan luvan, että Ettical Leadership and Manegement Syposium 7.10.2016 Itsensä johtamisen työpajan tuotoksia voidaan käyttää Aija Bladin ja Jarmo Lonkola opinnäytetyössä aineistona, joka käsittelee itsensä johtamista.

Kerättyä aineistoa saa käyttää sekä hyödyntää tutkimustarkoitukseen sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä työpajaan osallistuvaa opiskelijaa ei voida tunnistaa.

Osallistumiseni tähän tutkimukseen on vapaaehtoista ja voin keskeyttää osallistumiseni missä vaiheessa tahansa.

Vantaalla 7.10.2016

Nimi

Allekirjoitus

ETHICAL LEADERSHIP JA MANAGEMENT SYMPOSIUMIN TYÖPAJAN OHJELMA

Ethical Leadership and Management – Symposium 7.10.2016 Laurea Tikkurila campus

Itsensä johtaminen, YAMK-opiskelijan opiskeluprosessin eteneminen
Tulevaisuuden muistelu -työpaja Jarmo Lonkola ja Aija Blad HAMK

Työpajan tavoite: Saada osallistujat tunnistamaan itsensä johtamisen voimavarojen merkitys opiskeluprosessissa, virittää oma sisäinen dialogi ja herättää pohtimaan ole-massa olevia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia päästä päämäärään eli valmistumiseen.

Menetelmä: Ennakointidialogi eli Tulevaisuuden muistelu -työpaja.

Tarkoitettu: Ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoille.

Ryhmän koko: 12 opiskelijaa.

Materiaali: Fläppipaperia, tusseja, kartonkia, sinitarraa yms.- power point -esitys käsit-teistä ja teoriasta.

Aikataulu (kaksi työpajaa)

1. työpaja klo 12.45 – 14.00 ja 2. työpaja klo 14.30 – 15.45

Ryhmäkoko: 12 opiskelijaa

Aloitus: Tervetuloa tulevaisuuteen Maisteri + cocktailtilaisuus (Pommac-tarjoilu) Tule-vaaisuuden muistelussa osallistujille kerrotaan, että ajassa siirrytään hetkeen, jossa he ovat valmistumistilaisuudessa ja heillä on tutkintotodistus kädessään. He ovat saaneet maisterintutkinnon suoritetuksi määräaikaan mennessä hyvin arvosanoin. n. 5 minuut-tia (5 min)

Johdatus: Ennakointidialogin eli Tulevaisuuden muistelu menetelmän kuvaus ja teoria 5 min (10 min)

Tulevaisuuden muistelu työpaja alkaa:

Tehtävään virittäytyminen (Pariporina) - Olet saanut YAMK -opintosi valmiiksi.

Mieti parin kanssa, miltä sinusta tuntuu, kun sinulla on kädessäsi Ylemmän ammattikor-keakoulun tutkintotodistus. n. 10 min (20 min)

- Millaiset tunnelmat sinulla on nyt?
- Työskenteletkö edelleen samoissa tehtävissä kuin opintoja aloittaes-sasi?
- Miten opintojen valmiiksi saaminen on vaikuttanut työhösi?
- Millä tavalla opintojen päättyminen on vaikuttanut ajankäyttöösi?
- Millä tavalla olet palkinnut itsesi opintojesi valmistuttua?
-

Keskustelkaa parin kanssa, mitä tietoja, taitoja ja osaamista tarvitsitte, jotta saisitte tuon aikaiseksi. 10 min (30 min)

Kirjatkaa paperille konkreettiset toimenpiteet ja visiot tehtävistä, jotka te teitte, jotta pääsisitte tavoitteisiinne. (Huom. Visiot tulevaisuudesta saavat olla rohkeita, luovia ja inno-vatiivisia.) Tehkää konkreettiset ohjeet tämän hetken opiskelijoille, joita noudattamalla he valmistuvat määräajassa 15 min (45 min)

Esitellään visioitanne ja toimenpidelistanne muille tulevaisuuden muistelijaille. 20 min (65min)

Kootaan ryhmien yhteiset itsensä johtamisen ohjeet uusille opiskelijoille 10 min (70 min)

Lopetus Itsensä johtamisen teoria lyhyesti ja kiitos työskentelystä 5 min (75min)

Ennakointidialogilla tarkoitetaan työtapaa ja menetelmää, josta on käytetty nimityksiä tulevaisuuden muistelu, tulevaisuusdialogi sekä verkostoneuvonpito tai verkostodialogi. (THL) Ennakodialogin tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman moniääninen, voimavarakeskeinen ja tasavertainen vuoropuhelu. Vuoropuhelussa on keskeistä kuuntelun ja puhumisen erottaminen. Palaverissa lähdetään liikkeelle myönteisestä tulevaisuudesta ja sen tavoitteena on toiveikkuuden lisääminen. (Eriksson, Arnkil, Rautava 2006, 7.) Voinee ajatella, että toiveikkuuden lisääntyminen lisää elämäntunnetta.

Tulevaisuuden muistelu

Tulevaisuuden muistelu on ratkaisukeskeinen kehittämistyökalu, jossa keskitytään opiskelijan tulevaisuuteen, voimavaroihin ja valintoihin. Tulevaisuuden muistelu on kehitetty ihmisiä varten, jotta he voimaannuttaisivat itseään, konkretisoisivat tavoitteensa ja osaisivat toimia oikein niiden toteuttamiseksi. Tulevaisuuden muistelu työpaja toteutetaan ryhmätyönä, jonka jälkeen ryhmien tuotoksia käsitellään yhdessä. Muistelun avulla voidaan tunnistaa tavoitteita, niiden esteitä sekä keinoja ja voimavaroja esteiden ylittämiseksi. Opiskelijoiden kanssa tulevaisuuden muistelua voi hyödyntää tulevaisuuden suunnitelmien pohtimisessa sekä niiden saavuttamiseen tarvittavien toimenpiteiden konkretisoimisessa.

Opiskelijat ohjataan kuvailemaan haaveilemaansa tulevaisuutta maisteriopintojen valmistuspäivänä. Oman tulevaisuutensa voi kuvata esimerkiksi sanoin, piirroksin tai askartelemalla. Jos opiskelijaryhmä on avoin luoville menetelmille, niitä kannattaa ehdottomasti hyödyntää. Kun toiveet omasta tulevaisuudesta on kuvattu, mietitään konkreettisia toimenpiteitä ja tekoja, jotta täytyy toteuttaa, jotta tuo haaveiltu tulevaisuus saavutetaan. Valitut toimenpiteet ja teot kirjataan opiskelijalle muistilistaksi ylös.

Itsensä johtaminen

Voiko oikeasti olla hyvä johtaja, jos ei osaa johtaa edes itseään?

Sydänmaanlakan (2010) mukaan itsensä johtaminen on oman tietoisuuden laaja-alaista, syvällistä ja käytännöllistä kehittämistä. Kehittynyt tietoisuus, joka on todella tietoisuutta, ilmenee aina käytännössä. Itsensä johtamisen lähtökohdat muodostavat omat tavoitteet ja visiot. Johtaminen lähtee aina liikkeelle tavoitteista, jotka pyritään saavuttamaan mahdollisimman hyvin. Itsensä johtamisessa oman toiminta-ajatuksen ja elämän vision kirkastaminen on tärkeää. Kun suunta on selvillä, on helpompi päästä perille. (Sydänmaanlakka 2008, 34)

Käsitteet: Itsensä johtaminen, ennakointidialogi, tulevaisuuden muistelu

LÄHTEET

Eriksson, E., Arnkil, T. & Rautava, M. Ennakointidialogeja huolen vyöhykkeillä. Verkostokonsultin käsikirja - ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn. Stakes Työpapereita 29/2006. (PDF)

Kokko, R-L. Tulevaisuuden muistelu. Ennakointidialogit asiakkaiden kokemina. Stakes. 2006. Helsinki.

THL. 2016 Ennakointidialogit. Verkojulkaisu. Haettu 30.9.2016 osoitteesta.
https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/ennakointidialogit

Sydänmaanlakka, P. 2008. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

ETHICAL LEADERSHIP JA MANAGEMENT SYMPOOSIUM TIKKURILA 7.10.2016**Ensimmäinen työpaja****Ryhmä Liiturodat**

- opintovapaa pitäminen
- harrastuksista ja vapaa-ajasta tinkiminen
- ystävien tapaamisten vähentäminen
- palkkatyön uudelleen organisointi
- kalenterointia
- yöunista tinkiminen
- tukiverkko, läheiset mahdollistaneet
- työnantajan tuki, mahdollisuus opiskella työnohessa
- opiskelijoiden vertaistuki
- opiskelu antaa sisältöä elämään
- muutosta arkeen
- näkee itsensä uudella tavalla
- itsensä kehittäminen muuttaa ihmistä hyvällä tavalla
- opinnäytetyön aiheen valinta jo alussa, (vaikka opinnäytetyöaihe saattaisi vaihtua opiskeluiden aikana)
- ole armollinen, (valmis on joskus parempi kuin täydellinen)
- tee julkisia lupauksia
- ole valmis taloudellisiin uhrauksiin (opintovapaalle jääminen)

Sudenkuopat

- välttää kuormittavia ihmissuhteita ja turhia menoja

Ryhmä Skumpparyhmä

- opintovapaa
- kalenterointi
- asioiden priorisointi
- työnantajan tuki, osa opiskeluista työaikana
- luovuus on tärkeää
- innostuminen ja innostaminen
- työelämälähtöiset tehtävät palvelevat jaksamista
- tehtävät omaa työtä tukevia
- olennaisen tiedon löytäminen ja sen hyödyntäminen
- ammattisanasto ja ammattikirjallisuus haltuun, myös englanninkielinen
- muiden opiskelijoiden antama tuki

Sudenkuopat

- välttää liian tiukkoja aikatauluja

Ryhmä Sitkeät sinnittelijät

- kalenterisointi
- älä ole liian vaativa itsellesi
- työnantajan sitoutuminen
- harrastuksien jääminen taka-alalle
- lisätyön lopettaminen
- englanninkielen opiskelun aloittaminen, jotta pääsee opinnoista lävitse
- kotitöiden vähentäminen
- nukkumisen väheneminen
- opintovapaa
- ajanhallintaa
- stressinsietokyvyn hallintaa
- priorisointikyvyn lisääntyminen
- armollisia itseään kohtaan
- itsensä kuuntelu
- koiran kanssa ulkoilu
- kuntosali
- jatka unohtunutta harrastusta
- moottoripyöräreissulle
- itsensä patistaminen ja haastaminen olosuhteista huolimatta, mä meen ja teen tuon koulutehtävän
- palkitseminen kun on saanut asioita tehdyksi
- sanallista palautetta itselle
- huojentunut mieli
- aamupäivä tehtäviä, iltapäivällä palkitaan itsensä tapaamalla kavereita

Ryhmä Team Lamk,

- punaviiniä kannattaa käyttää hyväksi
- mieti millainen opiskelija olet, (mitkä ovat tavoitteesi)
- priorisointi
- pidä huolta hyvinvoinnistasi
- huolehdi unesta
- priorisointi
- asioihin keskittyminen, siihen mitä on tekemässä
- priorisoi ja keskity
- aloita oppari ajoissa, (se tulee epäonnistumaan joka tapauksessa, näin toimien on sinulla aikaa korjata sitä.
- hyödynnä muita kursseja opinnäytetyöhön
- nauti opiskelusta ja elämästä

Sudenkuopat

- älä haukkaa liian isoa palaa, pilko asiat pieneksi paloksi

ETHICAL LEADERSHIP JA MANAGEMENT SYMPOOSIUM TIKKURILA 7.10.2016**Toinen työpaja****Ryhmä Winners**

- puolisolta saatiin tukea (ihan ehdoton)
- opiskelukavereiden tuki
- opintovapaan pitäminen (viimeisteltä opinnäytetyö)
- saatiin keskittyä opiskeluun
- hyvät istumalihakset (ergonomia)
- saatiin sähköpöydät, jumppapallot ym. asiat koulun puolelta
- hyvät työvälineet, tietokoneet, tutkijatilat,
- harrastuksista tinkiminen
- ajankäytön järkevämpi käyttö
- lastenhoito järjestyi tukiverkon avulla (sukulaiset ja ystävät)
- rahan budjetointi (opiskelun takia palkattomia päiviä)
- oman jaksamisen huomioiminen (liikunta, tai jokin muu tärkeä harrastus)
- Uusi Seelantilainen punaviini
- moottoripyöräharrastus
- salilla käynti
- oma aktiivisuus tiedon hankinnassa
- itsensä johtaminen
- budjetointi
- mahtavat Tuutorit, hyvä opastus, yksilöohjaus
- ei tarvinnut pärjätä yksin
- aloita opinnäytetyön tekeminen ajoissa
- asioilla on tapana järjestyä
- älä murehdi turhista
- ”parempi pöly lattialla kuin päässä”
- ”älä murehdi, kyllä tästä selvitään!”

Sudenkuopat

- Vältä loppuun palaamista

Ryhmä Kuoleman tähti

- ajankäytön hallinta vuosien aikana, suunnitelma, päivien suunnittelu kalenteriin etukäteen
- priorisointi, mikä on valmistumisen tähtäin
- valtavasti tarvittiin atk-taitoja, matka konkreettisiin taitoihin (kieliopinnot ja atk)
- luopumisen hyväksyminen, riittämättömyyden tunteen sietäminen,
- asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen
- Chileläisen punaviinin nauttiminen

▪ Liite 3/4 (Sivu 4)

- supervoimien käyttäminen
- kokonaisuuksien ymmärtäminen, (äiti, puoliso lukee nyt tentteihin)
- joka toinen lauantai oli opiskelupäivä, jolloin muu perhe oli muualla
- itsekkyyttä
- kriittisyyttä
- asennetta
- muutosmyönteisyyttä
- avoimuutta uusille asioille ja heittäytymistä
- positiivinen asenne
- suunnittele ajankäyttösi
- luo verkostoja, myös työelämään
- pidä mielessäsi päämäärä, miksi ryhdyt tähän
- pidä mielessäsi, että muutkin ovat tästä urakasta selvinneet, et ole veneessä yksin
- ole armollinen itsellesi
- hyväksy, että kaikki asiat eivät aina mene käsikirjoituksen mukaan

Sudenkuopat

- älä nauti liikaa punaviiniä
- varaudu yllättävyyteen

Ryhmä Päälliköt

- opintovapaa / taloudellinen uhraus
- aikatauluttamista
- priorisointia, piti oppia kieltäytymään
- arjenhallinta
- paineensietokykyä (kun to do-lista kasvaa)
- motivaatiota
- organisointia
- tukiverkoston arvostaminen ja hyödyntäminen
- verkkoympäristön hallinta
- tiedonkäsittelytaitoja ja sen tuottaminen
- avoimuus uudelle tiedolle ja teknologialle
- hyödynnä koulun tarjoama tuki (erityisopettajat, kirjasto)
- aloita opinnäytetyö heti
- suuntaa kaikki tehtävät palvelemaan omaa opinnäytetyötä
- löydä oma oppimistyötyyli
- käytä materiaalia valikoivasti
- yöunet / lepo
- ryhdy rohkeasti hommiin

Ryhmä Kauniit ja rohkeat, viisaat ja vaatimattomat

- opintovapaan ottaminen
- keskitytty perheeseen ja opiskeluun
- ajankäytön hallintaa ja priorisointia
- ryhmätyötaitojen hallinnan opiskelua
- itsestä huolehtimista ja punaviinistä nauttimista
- tietoinen valinta vanhasta työpaikasta luopumisesta ja opintovapaan pitäminen
- tee oikeita valintoja
- väliaikainen tila
- aseta pieniä tavoitteita
- priorisointi
- keskity olennaiseen
- pysy aikatauluissa
- panosta opinnäytetyön aiheeseen

Sudenkuopat

- suunnittele hyvin opinnot, siten ettei jää mitään pakollista kurssia väliin

Ryhmä Los Maestros

- Selkeä kalenteri seinälle (viikkokalenteri ei aina riittänyt, päivä- ja tuntikalenteri käyttöön)
- realistiset tavoitteet (ei välttämättä tavoitella aina kiitettävää)
- lähdemateriaalissakin kannattaa olla realistinen, ei kannata hankkia liikaa
- perheen osallistamista arjen asioihin
- monipuolinen apuvälineiden käyttö (puhelin, some ja tietokone, välillä jopa kaupanjonossa) tehtiin opiskelutehtäviä
- yhdisteltiin työtä ja opiskelujuttuja
- opintovapaa ja aikuiskoulutustuen hyödyntäminen
- hyödynnä tukiverkostojen tuki (ystävät, opettajat, opiskelukavereiden)
- perustakaa facebook-ryhmiä opiskelun tueksi
- hyväksy kaaos
- muista, että tämä on väliaikaista vain

Sudenkuopat

- perheentilanteen äkillinen muutos